



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Las empresas de inserción en Aragón: regulación y estudio comparativo

Integration Social Enterprises in Aragón: regulation and comparative study

Autor/es

Badescu Lisa Georgiana

Director/es

ARGUDO PÉRIZ, JOSÉ LUIS

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2020/2021

Autor: Lisa Georgiana Badescu

Director: José Luis Argudo Pérez

Título: Las empresas de inserción en Aragón: regulación y estudio comparativo

Integration Social Enterprises in Aragón: regulation and comparative study

Titulación: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Términos clave: Empresa social; Empresas de inserción; análisis legislativo; Economía Social; indicadores sociales y económicos.

Resumen:

El objetivo de este trabajo de fin de grado es estudiar, entender y diferenciar dos términos: por un lado, el término de empresa social, y por otro lado el de empresas de inserción.

Por ello, he reunido información acerca del marco teórico y antecedentes acerca de la empresa social y las empresas de inserción; la legislación desde el ámbito de la Unión Europea hasta el ámbito de la comunidad autónoma, concretamente Aragón; el estudio de indicadores sociales y económicos de las empresas de inserción y, cuáles son los colectivos vulnerables que éstas respaldan; los modelos de empresas sociales en Aragón (cooperativas, sociedades laborales, asociaciones).

Por otro lado, plasmaré información acerca de las ayudas y subvenciones en Aragón, y haré una pequeña comparación con Cataluña para ver qué tipo de ayudas recibe cada comunidad autónoma. Finalmente, haré un hincapié sobre dos asociaciones de empresas de inserción: en el ámbito nacional (FAEDEI) y ámbito de la comunidad autónoma (AREI).

Por último, se presentan las principales conclusiones obtenidas tras la finalización del estudio.

Abstract :

The objective of this end-of-degree work is to study, understand and differentiate two terms: on the one hand, the term social enterprise, and on the other hand that of insertion companies.

Therefore, I have gathered information about the theoretical framework and background about social enterprise and insertion companies; legislation from the level of the European Union to the level of the autonomous community, specifically Aragón; the study of social and economic indicators of insertion companies and which are the vulnerable groups that they support; the models of social enterprises in Aragon (cooperatives, labor societies, associations).

On the other hand, I will capture information about aid and subsidies in Aragon, and I will make a small comparison with Catalonia to see what type of aid each autonomous community receives. Finally, I would like to highlight two insertion companies: at national level (FAEDEI) and at the level of the autonomous community (AREI).

Finally, the main conclusions obtained after the completion of the study are presented.

Key words : Social Enterprise; Integration Social Enterprise; legislative analysis; social indicators and economic indicators.

Índice de contenido

Índice de ilustraciones.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos.....	vi
1. Introducción	1
2. La empresa social: Marco teórico.....	2
2.1. La empresa social: antecedentes históricos.....	2
2.2. Definición actual de la empresa social.....	3
2.3. Conceptos de empresa social.....	4
2.4. Marco legal de la empresa social	5
2.4.1. Ámbito de la Unión Europea (UE)	5
2.4.2. Ámbito Estatal	6
2.4.3 Ámbito de Comunidad Autónoma: Aragón.....	7
2.5. La economía social como marco de la empresa social en Europa y España	8
2.5.1. Marco Europeo.....	8
2.5.2. Marco nacional.....	9
2.5.3. Los modelos de la empresa social en Aragón: las cooperativas, las sociedades laborales y las asociaciones.....	11
2.6. La economía social en la era del COVID-19	20
2.6.1. El papel de las estructuras sociales e institucionales del país	20
2.6.2. La respuesta de la economía social a la emergencia sanitaria.....	21
2.6.3. El impacto del COVID-19 en la economía social.....	22
3. La empresa de inserción social como modelo de empresa social.....	24
3.1. Antecedentes	24
3.2. Marco legal de las empresas de inserción	25
3.2.1 En el ámbito europeo.....	25
3.2.2 En el ámbito estatal.....	26
3.2.3 En el ámbito de la comunidad autónoma	26
3.3. Definiciones de empresa de inserción	27
3.4. Colectivos vulnerables de las empresas de inserción social: comparación de la normativa estatal y aragonesa	28
3.4.1. Derechos contractuales de los colectivos de las empresas de inserción.....	30
3.5. Calificación, requisitos y características de las empresas de inserción	34
3.6. Estudio de indicadores de las empresas de inserción.....	35

3.6.1. El sexo.....	35
3.6.2. Edad.....	36
3.6.3. Nacionalidad y situación legal	37
3.6.4. Los factores de la no participación en procesos de inserción laboral (personas desempleadas y en riesgo de exclusión)	38
3.6.5. Indicadores económicos.....	41
4. Ayudas y subvenciones: comparación entre Aragón y Cataluña.....	43
4.1. En el ámbito nacional.....	43
4.2. En el ámbito de la comunidad autónoma	43
4.2.1. Aragón	43
4.2.2. Cataluña	45
5. Asociaciones de Empresas de Inserción en el ámbito nacional y en las comunidades autónomas (Aragón)	46
5.1. Ámbito nacional	46
5.1.1. La Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI)	46
5.2. Ámbito de la comunidad autónoma	47
5.2.1. La Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI)	47
6. Conclusiones.....	49
Anexos	i
Bibliografía.....	xix

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Distribución geográfica del número de cooperativas (2019).....	14
Ilustración 2. Distribución sectorial de las sociedades laborales	16
Ilustración 3. Distribución geográfica de las sociedades laborales.....	16
Ilustración 4. Incidencia de ERTES en mayo 2020, por sectores de actividad	22
Ilustración 5. Distribución de la edad según personas ocupadas, desempleadas y participantes de programas	37
Ilustración 6. Tiempo en desempleo según nacionalidad	38
Ilustración 7. Personas que no realizan cursos de formación para el empleo según variables básicas	39
Anexo 1. Ilustración 8. Núcleo identitario común de los actores de la economía social.....	i

Índice de tablas

Tabla 1. Indicadores económicos y sociales en la definición de la empresa social	4
Tabla 2. Centros de cotización de cooperativas de alta en la Seguridad Social por sector y provincia 2019.....	12
Tabla 3. Número de empleos de las cooperativas aragonesas activas	13
Tabla 4. Evolución de los principales indicadores económicos de las cooperativas aragonesas (euros) 13	
Tabla 5. Datos económicos de las sociedades laborales.....	17
Tabla 6. Número de asociaciones de Aragón	18
Tabla 7. Evolución del empleo en las asociaciones aragonesas.....	19
Tabla 8. Informe económico de las asociaciones (euros)	20
Tabla 9. Comparación de ayudas y subvenciones en Aragón años 2015-2020	44
<i>Tabla 10. Cuadro con ayudas en Cataluña año 2020-2016</i>	<i>45</i>
Tabla 11. Cuadro de Indicadores clave del Balance Social 2017.....	47

Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución de las asociaciones creadas en Aragón según su finalidad (2019).....	19
Gráfico 2. Evolución del empleo por sexo en las empresas de inserción aragonesas	36
Gráfico 3. Estudio de trabajadores insertados en empresas de inserción por tramos de edad	37
Gráfico 4. Motivos o causas que impide el acceso a la formación.....	40

1. Introducción

Desde la iniciativa europea a favor del emprendimiento social de “lucha contra la pobreza y la exclusión social”, se da paso e importancia a las empresas sociales y la economía social. El papel de estas empresas es aquel de cohesionar a las empresas y los poderes públicos para ayudar a los colectivos más desfavorecidos a través de leyes y subvenciones. Dentro de las empresas sociales, un gran papel juega las empresas de inserción y centros especiales de empleo, que son un gran motor de la economía social.

El trabajo está dividido en seis partes: la primera parte comienza con esta breve introducción acerca de la empresa social y las empresas de inserción como modelo de la economía social; en segundo lugar trataré de la empresa social, concretamente: el marco teórico, antecedentes históricos, definición de empresa social y qué entendemos por dicho termino, el marco legal en el ámbito de la Unión Europea, nacional y de comunidad autónoma, y la economía social como marco de la empresa social, en el ámbito europeo y nacional, los modelos de empresa social en Aragón para ver qué forma jurídica destaca, y como novedad, la economía social en la era del COVID-19.

En tercer lugar, trataré acerca del concepto de empresas de inserción, como modelo de la empresa social, exponiendo sus antecedentes, marco legal en el entorno europeo, nacional y de comunidad autónoma, las definiciones oficiales de empresas de inserción, los colectivos vulnerables que velan las empresas de inserción que recoge la Ley 44/2007 y el Decreto 128/2009, sus derechos contractuales que se recogen en el estatuto de los Trabajadores y la Ley 44/2007 bajo el contrato especial de inserción, las características y requisitos que han de cumplir las empresas de inserción legalmente y el estudio de indicadores (edad, sexo, nivel de estudios...) de las empresas de inserción.

En cuarto lugar, expondré las ayudas y subvenciones que hay en Aragón y Cataluña y las compararé para ver qué comunidad autónoma ha recibido más ayudas en sus centros de inserción, y su evolución en los últimos años en cuanto a la cifra (en euros). En quinto lugar, haré un hincapié en cuanto a las empresas de inserción en el ámbito nacional (la Federación Aragonesa de Empresas de Inserción) y el ámbito de las comunidades autónomas (la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción).

El trabajo concluirá con un breve resumen y opinión personal acerca del tema, y anexos de consulta acerca de datos económicos las empresas de inserción.

2. La empresa social: Marco teórico

2.1. La empresa social: antecedentes históricos

El concepto de **empresa social** aparece por primera vez en Europa a principios de los **años 90** del siglo XX, concretamente en Italia, donde se aprueba la Ley nº 381/1991, de 8 de noviembre que regula las *Cooperative Sociali* (cooperativas sociales), señalando que: *son empresas sociales aquellas que tienen por objeto procurar el interés general de la comunidad, la promoción de las personas y la inserción social de los ciudadanos*¹.

La *Commission Expert Group on the social business initiative (GECES)* destaca que las raíces de las empresas sociales se basan en cuatro características comunes. En primer lugar, se habla del **objetivo social**, por el cual la empresa social produce bienes y servicios usando la contabilidad nacional con un propósito social, cuenta con un nivel significativo de riesgo económico y recibe a cambio una cantidad mínima de dinero en concepto de trabajo remunerado. En segundo lugar, se menciona el **comportamiento empresarial** que ha de encaminarse hacia el beneficio social, un liderazgo colectivo y distribuir entre los mismos los limitados los recursos económicos. En tercer lugar, está la **gobernanza democrática o participativa** y la **reinversión en los beneficios**, en donde la empresa social tiene un alto grado de autonomía de la administración, y debe tomar decisiones en base a los intereses de los stakeholders y los que se vean afectados por las actividades del negocio.

Para hacernos una idea más amplia acerca de la empresa social, el GECES nos habla del modelo de empresa social americana y lo compara con el modelo europeo. En cuanto a la empresa social americana, destaca, por un lado, el modelo de **la escuela de pensamiento "innovación social"** (1980) que se centra en la figura del emprendedor social como un creador de cambio y generador de valor social. Dicha figura debe emprender acciones de beneficio colectivo y de la sociedad en general, como, por ejemplo, sacar partido a un problema de drogadicción o analfabetismo y buscar una solución creativa e innovadora. Por el otro lado, destaca **la escuela de pensamiento de generación de ingresos (2000)** que centra su atención en la dirección eficiente de la empresa social y no en las características del emprendedor social como en la escuela anterior. Tiene un enfoque no lucrativo, ya que los beneficios lo destinan al cumplimiento del objetivo social, y un enfoque de misión social, da igual cual sea la forma de la empresa. Por consiguiente, de acuerdo con este enfoque, las empresas sociales son negocios orientados al mercado con intereses y actividades comerciales utilizados para lograr beneficios sociales y colectivos.

Por tanto, al comparar esos dos modelos de pensamiento de empresa social americano con el europeo, deducimos que la empresa social americana se ha encargado de desafíos sociales, como la reducción de subsidios públicos y donaciones privadas, mientras que el modelo europeo aparece como consecuencia del fenómeno de la exclusión social debido al desempleo estructural y colectivos con dificultades de inserción laboral².

Entre los años 2011 y 2015, La Unión Europea reconoce a la empresa social como **"un agente de la economía social cuyo principal objetivo es tener una incidencia social"**, más que generar beneficios para sus

¹ ÁLVAREZ VEGA, I., "El reto del derecho ante los nuevos modelos de emprendimiento. Especial referencia a la empresa social", *Revista Jurídica*, Nº 33/2018, pág. 6.

² ÁLVAREZ VEGA, I., ob. cit., págs. 11-14.

propietarios o sus socios. También se las llaman “**Empresas de carrera admisible**” de tal manera que estas empresas tengan financiación para la inversión en el valor social, hasta que finalmente se les concede el galardón de llamarse **Empresa de Emprendimiento Social** en la lucha contra el desempleo como una solución eficaz contra la crisis de los países que se encontraban en dicha situación. Las empresas sociales logran crear empleo en dicha situación de crisis que experimentó Europa, logrando incrementar la tasa de empleo hasta un 20%.

A partir de este momento, se diferencian claramente dos modelos de empresa social: **Empresas que prestan servicios sociales o suministran bienes y servicios destinados a un público vulnerable** (acceso a la vivienda, acceso a los cuidados, ayuda a las personas de edad o con discapacidad, inclusión de grupos vulnerables, guardería infantil, acceso al empleo y a la formación, gestión de la dependencia, etc.) y las **Empresas cuyo modo de producción de los bienes o servicios persigue un objetivo de tipo social** (integración social y profesional mediante el acceso al trabajo de personas desfavorecidas, sobre todo por razón de su escasa cualificación o de problemas sociales o profesionales que provocan exclusión y marginación), cuya actividad puede incluir bienes o servicios que no sean sociales³.

2.2. Definición actual de la empresa social

Hace más de treinta años que la empresa social ha adquirido y adquirirá cada vez más importancia en el mercado laboral. Sí el nacimiento de estas empresas ha sido en base a la ayuda de colectivos más desfavorecidos en incorporarse al mercado ordinario laboral y apoyo educativo, hoy en día la empresa social ha evolucionado a otro nivel: **representa el modelo de la empresa moderna, una empresa ética, que respeta su entorno y a los stakeholders, que combina lo económico con el beneficio social**. La empresa social está vista como “un buen ciudadano”, internamente como externamente, que impulsa un alto grado de colaboración entre ellas y con otras empresas no sociales.

Como características más destacables, encontramos su **objetivo común** que consiste en beneficiar a la sociedad y cumplir un fin específico, como, por ejemplo, introducir en el mercado laboral y reeducar a los menores conflictivos de centros especiales. Otra característica de la empresa social es que garantiza la **igualdad de oportunidades** evitando la discriminación por raza, sexo, religión, cultura, etc. Otra característica importante es que, debe reducir su dependencia económica y ser autofinanciera, es decir, no depender de bancos para financiar sus proyectos. Por ejemplo, la empresa **Adarve Inserción, A todo Trapo S.L, Embarucados S.L, Carinsertas S.L**, que son empresas que se dedican a una determinada actividad económica (reciclar ropa, servicios de limpieza y cuidado, carpintería), con el objetivo de contribuir a su causa social. Por otro lado, estas empresas proporcionan el material y recursos necesarios para educar y capacitar a los usuarios con las nuevas tecnologías, que han proliferado en los últimos diez años.

Para que una empresa sea calificada como “social”, estas entidades deben cumplir con las tres dimensiones⁴:

³ ÁLVAREZ VEGA, I., ob. cit., págs. 8 y 9.

⁴ ÁLVAREZ VEGA, I., ob. cit., pág. 18 y CHAVES ÁVILA, R., FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., *Manual de Economía Social*, Valencia, Tirant lo blanch, (2020), págs. 372-374.

Tabla 1. Indicadores económicos y sociales en la definición de la empresa social

Dimensión económica	Dimensión social	Dimensión participativa
Actividad continuada de producción de bienes o prestación de servicios	Objetivo explícito de beneficio a la comunidad	Poder de decisión no basado en la propiedad del capital y naturaleza participativa
Nivel significativo de riesgo económico y tener una cantidad mínima de trabajo remunerado	Iniciativa colectiva y límite a la distribución de beneficios	Autonomía

Fuente: Herrero Montagud, M. (2005), pág. 69, y Chaves Ávila, Fajardo García, & Monzón Campos, (2020), pág.374.

Por consiguiente, la Tabla 1 nos habla de tres dimensiones o requisitos para ser consideradas como tal hoy en día. En lo que concierne la dimensión económica, las empresas sociales son productoras de mercado al llevar a cabo una actividad económica para producir bienes y ofrecer servicios, satisface necesidades y obtiene ingresos económicos para su propósito social. En cuanto a la dimensión social, las empresas sociales tienen el objetivo principal de servir a la comunidad o a un grupo específico de personas, así como, promocionar la responsabilidad social a nivel local. En cuanto a los beneficios, hay ciertas restricciones en el reparto, una cantidad pequeña del beneficio económico a repartir o incluso nulo, dependiendo del tipo de organización. La dimensión participativa nos indica las empresas sociales son creadas y gobernadas por un grupo de personas sobre la base de un proyecto autónomo, es decir, no intervienen los poderes públicos, aunque sí pueden recibir subsidios y ayudas públicas ⁵.

2.3. Conceptos de empresa social

Las características del “**valor social**” son las que hacen que sea un concepto difícil de medir y definir. La mayoría de los economistas afirman que depende del componente cultural en la definición del concepto de social o valor social. El valor social es un concepto multidimensional, ya que reúne diferentes aspectos como la salud, la alimentación, la seguridad, el empleo, pertenecer a una comunidad, entre otros más aspectos. Por tanto, para disfrutar de un bienestar general se requiere tener un nivel mínimo en cada uno de los diferentes aspectos ya mencionados. Sí se desequilibra algún aspecto, aparece el problema práctico del bienestar social⁶. De aquí, enlazamos el valor social con las empresas sociales. El propósito de las empresas sociales es proporcionar e implantar el valor social en sus organizaciones (Austin et al., 2006; Mair y Martí, 2006; Nicholls y Cho, 2006, Dacin et al., 2010).

En cuanto a la **definición de las empresas sociales**, EMES (Emergence des Entreprises Sociales en Europe)⁷ las define como:

(...) aquellas organizaciones privadas no lucrativas que proporcionan bienes y servicios directamente relacionado con su objetivo explícito de beneficio de la comunidad. Se basan en una dinámica colectiva de forma que implica a los diferentes stakeholders sus órganos de gobierno, son entidades autónomas y soportan los riesgos relacionados con su actividad económica.

La Comisión Europea nos proporciona otra definición:

⁵ ÁLVAREZ VEGA, I., ob. cit., págs. 19 y 20.

⁶ FISAC GARCÍA, R. y MORENO ROMERO, A., "La empresa social: marco conceptual, contexto e información" (2014), págs. 8 y 9.

⁷ FISAC GARCÍA, R. y MORENO ROMERO, A., ob. cit., págs. 144-146.

(...) la empresa social es un operador de la economía social, cuyo objetivo principal es tener un impacto social, en lugar de obtener un beneficio para sus propietarios o accionistas. Produce bienes y servicios para el mercado de una manera innovadora y emprendedora y utiliza sus beneficios principalmente para lograr sus objetivos sociales. Está sometida a una gestión responsable y transparente, e involucra en ella a sus empleados, clientes e interesados en sus actividades (Comunicación de la Comisión Europea “Iniciativa en favor del emprendimiento social”, COM (2011) 682, 25/10/2011)⁸.

Al hablar de la empresa social, nos referimos a una estrategia productiva cuyo propósito es cumplir con objetivos de naturaleza social, la asistencia, la redistribución. Esta estrategia hace que sea rentable los aspectos sociales en los cuales se trabaja, ya que tradicionalmente aquellos aspectos sociales se consideraban improductivos y un coste innecesario para las empresas (CEPES, 2009).

2.4. Marco legal de la empresa social

2.4.1. Ámbito de la Unión Europea (UE)

La Comisión Europea reconoce a través de su *Iniciativa en favor del emprendimiento social* que los regímenes jurídicos propios de la economía social están especialmente adaptados a las empresas sociales. Además, considera que, cualquier tipo de organización, incluso las sociedades privadas o anónimas tradicionales, se pueden llamar empresas sociales, si cumplen con las características⁹ mencionadas en dicha iniciativa.

La Unión Europea (más adelante UE) distingue dos tipos de legislaciones en materia de empresa social: **legislaciones generales** sobre empresa social y **legislaciones específicas**, centradas en formas jurídicas específicas. En cuanto a las legislaciones generales, cualquier entidad puede ser considerada empresa social siempre que cumple con ciertos criterios. Para hablar de este apartado, la UE diferencia entre diferentes grupos de países a la hora de aplicar la legislación general para calificar las empresas sociales:

- **Países con legislaciones que introducen una nueva forma legal** a la hora de calificar como empresa social a las organizaciones al cumplir ciertos criterios redactados por la ley, como: un propósito social explícito y evidenciado, distribución limitada de beneficios, topes a los dividendos y bloqueo de activos. Este es el caso, por ejemplo, de Reino Unido (Compañías de Interés Comunitario), Bélgica (Société à Finalité Sociale), Malta (Social Purpose Company).
- **Países con una legislación centrada en un tipo determinado de empresas sociales: las empresas sociales de integración laboral (WISEs).** El propósito de estas empresas sociales es aquel de integración laboral y social de grupos desfavorecidos a través de actividades productivas de forma regular y continuada. Por ejemplo, es el caso de Finlandia, Lituania y Eslovaquia.
- **La legislación de la empresa social en Italia y Eslovaquia** contemplan un **ámbito mayor que el de las empresas sociales de integración laboral**: una empresa social debe dedicarse a la producción e intercambio regular de bienes y servicios de utilidad social o de interés público,

⁸ CHAVES ÁVILA, R., FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., ob. cit., págs. 377-380.

⁹ GÓMEZ URQUIJO, L., ENCISO SANTOCILDES, M. Y MUGARRA ELORRIAGA, A., “La iniciativa comunitaria en favor del emprendimiento social y su vinculación con la economía social: una aproximación de su delimitación conceptual”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2012, págs. 69-70.

incluso dedicarse a otras actividades siempre y cuando su finalidad social principal sea la integración laboral de personas desfavorecidas o vulnerables.

En cuanto a la legislación específica, forman parte una serie de países de la UE que se caracterizan por pertenecer al llamado **“modelo cooperativo”**: Francia (Sociedad Cooperativa de Interés Colectivo), Italia (Cooperativa Social), Grecia (Cooperativa Social de Responsabilidad Limitada) y Polonia (Cooperativa Social). En el caso de España, la **Ley nº 27/1999** creó la figura de la **“Cooperativa de iniciativa social (CIS)”** como modelo de la economía social, y califica a las cooperativas como empresas sociales, en su artículo 106, apartado 1, como:

(...) aquellas cooperativas que, sin ánimo de lucro y con independencia de su clase, tienen por objeto social, bien la prestación de servicios asistenciales, mediante la realización de actividades sanitarias, educativas, culturales u otras de naturaleza social, o bien el desarrollo de cualquier actividad económica que tenga por finalidad la integración laboral de personas que sufren cualquier clase de exclusión social, y en general, la satisfacción de necesidades no atendidas por el mercado.

Por tanto, cuando la legislación habla de las Cooperativas de Iniciativa social, se refiere a dos aspectos: **satisfacer las necesidades de toda la comunidad o algunos grupos de objeto social y no sus propias necesidades comunes, y atender a aquellas necesidades de tipo social no atendidas por el mercado o sector público**. Estas empresas se centran en proporcionar empleo estable a personas discapacitadas y otros colectivos en riesgo de exclusión, en dónde se le paga una retribución a cambio de su trabajo, incluso su integración en el mercado laboral ordinario de forma estable. El rango de actividades para dichos colectivos es muy amplio, aunque los más comunes son los trabajos manuales, reciclaje de residuos, trabajos de mantenimiento, limpieza, trabajo de oficina y administración, turismo, artesanía, etc.

En resumen, todas las formas de WISE comparten el objetivo prioritario de generar beneficios a grupos desfavorecidos de la comunidad, desarrollando para ello una actividad productiva de forma continuada y retribuida, son autónomas en gran parte y con un nivel significativo de riesgo económico. No distribuyen los beneficios o lo hacen de forma muy limitada, y no permite que los trabajadores y/o usuarios estén implicados en la toma de decisiones de la empresa, a diferencia de las demás empresas sociales. En España, los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción son ejemplos de WISEs¹⁰.

2.4.2. Ámbito Estatal

El Congreso de los Diputados aprobó la **“Proposición de Ley de Regulación de las Empresas de economía solidaria y alternativa”**, el 11 de septiembre de 1995. Tres años más tarde, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) entrega al entonces ministro de Trabajo, D. Javier Arenas, el documento denominado **“Una alternativa desde el mundo local a la lucha contra el desempleo, mediante políticas activas de empleo”**. En dicho documento se propone en que las autoridades locales puedan ser promotoras y controladoras de los itinerarios de las empresas de inserción¹¹.

¹⁰ CHAVES ÁVILA, R., FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., ob. cit., págs. 381-383.

¹¹ MARCUELLO SERVÓS, C., BELLOSTAS PÉREZ-GRUESO, A. Y MARCUELLO SERVÓS, C., *Informe sobre las Empresas de Inserción en España*. CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, Valencia, 2008, págs. 29-30.

En el mismo año, 1998, el Consejo de Ministros aprobó **“El plan de acción para el empleo 1998 del Reino de España”**, en donde se regula las empresas de inserción social para facilitar la integración sociolaboral de grupos afectados por la exclusión social.

A finales del año 2005, el Ministerio de la Presidencia manifiesta de necesidad de dotar a las empresas de inserción de propia regulación estatal, voluntad que fue redactada en la **Disposición Adicional Quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre**, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 30 de diciembre de 2006). A partir de dicha norma, se le impone al gobierno que, en un plazo de 6 meses deberá aprobar una norma con rango de ley que sirva de marco normativo para las empresas de inserción. El 29 de junio de 2007 se aprueba en Consejo de Ministros el Proyecto de Ley para regular a estas entidades, cuyo texto se aprueba con rango de ley el 13 de diciembre de 2007, como **Ley 44/2007** (publicada en el BOE nº 299 de 14-12-2007). A partir de este marco normativo a nivel nacional, las CC. AA. tienen que regular su propia normativa.

En el año 2011, se aprueba la **Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social**, que supuso un claro punto de inflexión para el reconocimiento, visibilidad y desarrollo del sector de la economía social, tanto a nivel de Estado como a nivel de la UE. La **Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social** tiene por objeto establecer un marco común para las entidades que se dedican a formar parte de la economía social, así como establecer las medidas de más adecuadas de apoyo y desarrollo de su propósito. Es de aplicación tanto a nivel nacional como a nivel autonómico, respetando la normativa propia de cada comunidad autónoma. Según el **artículo 2** de dicha Ley, se entiende por economía social “al conjunto de las actividades económicas y empresariales” ... “que persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”.

2.4.3 Ámbito de Comunidad Autónoma: Aragón

En la actualidad, las Comunidades Autónomas tienen su propia regulación. Concretamente, la **Ley 44/2007** sirve como base de reforma legislativa autonómica. A partir del 2008 las diferentes CC. AA. tenían una base legal para respaldarse gracias a la Ley, aunque ya contaban previamente con su propia normativa, como por ejemplo en Aragón, que estaba vigente el **Decreto 37/2006, de 7 de febrero del Gobierno de Aragón por el que se regulan las empresas de inserción laboral (BOA nº 20, del 17 de febrero de 2006)**. El principal objetivo de dicho Decreto es que se subvencione la creación de empleo para trabajadores de inserción, que se consoliden los procesos de inserción, se subvencione la asistencia técnica y la inserción de los desfavorecidos en el mercado laboral ordinario.

El año pasado, se aprobó el **DECRETO-LEY 5/2020, de 29 de junio, del Gobierno de Aragón**, por el que se regula la Prestación Aragonesa Complementaria del Ingreso Mínimo Vital y el Servicio Público Aragonés de Inclusión Social. El objeto de dicho texto es aquel de ayudar a aquellas personas que están pasando dificultades económicas y no pueden hacer frente una unidad familiar a las necesidades básicas, a través de una prestación periódica. Además, el artículo 2.2 dice que *“la Prestación Aragonesa Complementaria tendrá carácter personal e intransferible, no pudiendo ser objeto de embargo o retención, ni darse en garantía de obligaciones”*.

En Aragón se establece el **Programa Operativo del Fondo Social Europeo (FSE) de Aragón 2014-2020**, a través del cual se quiere tratar aquellos aspectos relacionados con el progreso económico y social en Aragón. El **Decreto -Legislativo 3/2013, de 3 de diciembre, del Gobierno de Aragón**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de regulación y fomento de la actividad industrial de Aragón, estableció que las actuaciones de promoción y fomento industrial deben de responder a los principios de desarrollo económico

sostenible y social, competitividad, productividad, solidaridad y equilibrio territorial. La **Orden de 9 de abril de 2015**, bases reguladoras y convocatoria de subvenciones para los años 2015 y 2016 del programa de innovación para la inclusión social en el marco del programa operativo del Fondo Social Europeo para las empresas sociales en Aragón.

2.5. La economía social como marco de la empresa social en Europa y España

2.5.1. Marco Europeo

La Economía social tiene su origen en Francia en la década de 1970, cuando se creó el Comité Nacional de enlace de las Actividades Mutualistas, Cooperativas y Asociativas (CNLAMCA). En 1980 se publicó la *Carta de la Economía Social*, definiendo a la economía social como: *el conjunto de entidades no pertenecientes al sector público, que, con funcionamiento y gestión democrática e igualdad de derechos y deberes de los socios, practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes de ejercicio para el crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios y a la sociedad*. A diferencia de las empresas capitalistas, **las empresas de economía social se crean con el objeto prioritario de resolver las necesidades de las personas, antes de obtener el beneficio para sus inversores**.

Las numerosas políticas públicas en el ámbito europeo y nacional consideran a la empresa social un factor clave para el desarrollo económico y social. Hay un incremento del interés por la empresa social y por los nuevos conceptos asociados a ella (negocios éticos, las empresas del bien común, las empresas colaborativas o Empresas B), y por los aspectos relacionados con el mercado, el ánimo de lucro y el ámbito público. Por ello, hay cada vez más empresas de tipo social que se desarrollan y fundan en todos los países de la Unión Europea. Con ello, incrementa la dificultad de su regulación tanto en el ámbito europeo como en el ámbito nacional y de comunidad autónoma, por lo que hace que Europa se enfrente actualmente a una falta de un entorno regulatorio adecuado, tanto a nivel interno como a nivel interno nacional de cada país de la UE, impidiendo que dicho sector se desarrolle plenamente y maximice su impacto. Como posible solución al problema de regulación de la empresa social, la Comisión Europea anuncia en el año 2019 un **Plan de Acción para potenciar la economía social**¹².

En el año 2011, La Comisión Europea establece en la *Iniciativa a favor del emprendimiento social de la Comisión Europea* el concepto de empresa social, en donde se das 3 cualidades básicas de este tipo de empresas: **un objetivo social de interés común, la prioridad en la reinversión de los beneficios y la gobernanza democrática**.

La Comisión Europea pone en aplicación dos reglamentos: *El Reglamento (UE) 346/2013 (art. 3.1.d) establece los caracteres que deben reunir esas empresas susceptibles de ser objeto de financiación, a las que denomina empresas en cartera admisibles*, y el *Reglamento (UE) 1296/2013 para el empleo y la innovación social (EaSI)*. En el Reglamento 346/213 nos aclara sí las empresas sociales han de tener obligatoriamente su fin “sin ánimo de lucro”, por lo que, según la normativa, sí pueden tener “ánimo de lucro”. En cuanto al *Reglamento (UE) 1296/2013*, establece el criterio del beneficio social que se utilice “en primer lugar, para la consecución de su objetivo primordial”, es decir que más del 50% ha de reinvertirse en el objeto social.

¹² ALTZELAI ULIONDO, I., "Un marco jurídico para la empresa social en la Unión Europea", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de la economía social y Cooperativa*, nº 37, 2007, págs. 112-123.

También deja claro que se permite un cierto nivel o porcentaje de distribución del beneficio económico, sino de lo contrario, surgirían problemas y reticencias para la creación de este tipo de empresas. Además, las emparas sociales estarías enganchadas el crédito bancario por no tener financiación. También sería un gran problema para aquellos fundadores o socios de una empresa social que son personas sin recursos económicos, personas en riesgo de exclusión o marginadas, que gracias a que se permita beneficiarse de una pequeña cantidad de la rentabilidad económica de la empresa social, pueden desempeñar su actividad social. Ello da pie a un nuevo concepto de “rentabilidad limitada”, concepto reconocido legalmente¹³.

Estos dos reglamentos contribuyen a la definición de la empresa social a nivel interno de cada país de la UE. Ello no implica necesariamente que los sistemas y los criterios definidores de las empresas sociales de los estados miembros deban ser plenamente coincidentes, pero sí al menos compatibles con el modelo europeo. Gracias a estos reglamentos y normativas de la UE tan **flexibles**, se permite cualquier modelo y tipo de empresa. De este modo, cualquier empresa, de cualquier tipo, puede llegar a obtener el estatus de empresa social siempre y cuando reúna esos pocos elementos básicos y así se verifique. Hay que añadir que, gracias a la flexibilidad de la normativa europea, hay mayor facilidad de atraer capital de riesgo hacia un sector especialmente afectado por las dificultades de financiación, ayudando así al despegue de empresas sociales y a su desarrollo¹⁴.

Según el **Sistema Europeo de Cuentas Nacionales (SEC-2010)**, la economía social se divide en dos grandes subsectores: **el subsector de mercado o empresarial**, y **el subsector de productores no de mercado**. Como características comunes de estos subsectores, encontramos: son privadas, no interviene el sector público; tienen personalidad jurídica y capacidad para tomar decisiones propias; no hay obligación de afiliación; el excedente de los beneficios obtenidos no se reparte en función del capital aportado, sino en función de la actividad que han realizado en la entidad; enfocan su actividad en satisfacer las necesidades de familias, hogares y personas¹⁵. El SEC-2010 nos distingue dos criterios para agrupar a las entidades (actores de la economía social), que desarrollan una actividad económica: según el productor (productor de mercado o no mercado), y según su función y actividad principal (ver Anexo 1).

2.5.2. Marco nacional

La configuración actual de la Economía Social española viene marcada por la aprobación de la **Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social**, que tiene por objeto establecer un marco común para las entidades que se dedican a formar parte de la economía social, así como establecer las medidas de más adecuadas de apoyo y desarrollo de su propósito. Es de aplicación tanto a nivel nacional como a nivel autonómico, respetando la normativa propia de cada comunidad autónoma (art.1, Ley 5/2011)¹⁶.

La propia ley nos da una definición, aunque no muy concisa, pero para hacernos una idea en general de lo que se denomina economía social: *se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con **los principios recogidos en el artículo 4**, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el*

¹³ ALTZELAI ULIONDO, I., ob. cit., págs. 118 -123.

¹⁴ ALTZELAI ULIONDO, I., ob. cit., págs. 112-116.

¹⁵ CHAVES ÁVILA, R., FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., ob. cit., págs. 23-29.

¹⁶ Núm. 75 BOE, Miércoles 30 de marzo de 2011, Sec. I. pág. 33023

interés general económico o social, o ambos (art.2, Ley 5/2011). Los principios que hace mención el artículo 2, se redactan en el artículo 4, en base los cuales, las entidades de la economía social actúan y tienen derecho:

- Se da importancia a las personas y al fin social por encima del interés capital, actuando en base a la transparencia, democracia participativa y autónoma, priorizándose la toma de decisiones a aquellos que más aportaciones han hecho al capital social.
- Aplicar los resultados obtenidos de la actividad económica al fin social de la entidad.
- Promoción de valores y objetivos como: la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, cohesión social, inserción de personas en riesgo de exclusión en el mercado laboral, conciliación de la vida familiar-laboral.
- Independencia en cuanto a los poderes públicos.

Por otro lado, *La Estrategia Española de Economía Social 2017-2020* propone el estudio del concepto de empresa social en el marco español y el análisis de su posible relación con los conceptos de empresa social en el ámbito europeo. Concretamente, propone analizar las posibles implicaciones del reconocimiento de la figura de empresa social definida por la Iniciativa y su encuadre en el marco de la Ley 5/2011, de economía social.

Por ello, el legislador español quiere aclarar en cuanto a los términos “entidad social” y “empresa social”, si tienen el mismo significado o no. Por tanto, el término “**entidad**” significa colectividad, unidad, y se usa para referirse a cualquier corporación, compañía, institución, y como sinónimo de persona jurídica. El término “**empresa**” se emplea de forma general para hacer referencia a aquellas organizaciones dedicadas a desarrollar actividades económicas y, asimismo, para referirse a personas jurídicas. El artículo 2, de la Ley de Economía Social, nos la define como: *el conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.*

Podemos deducir de dicha definición que, si las entidades de la economía social realizan actividades económicas y empresariales, son entidades organizadas de forma empresarial, es decir, son empresas. Otra evidencia de ello está en el **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo de 2009** relativo a “Distintos tipos de empresas”, en donde sitúa a las entidades de la economía social en el ámbito de las empresas. Por tanto, se puede deducir que ambos términos *entidad* y *empresa* son equivalentes¹⁷.

Dentro de la legislación nacional, concretamente la Ley 5/2011, de la Economía Social, es interesante analizar la confirmación legal de *las entidades de la economía social* y su encaje con los distintos modelos de *empresa social europea*. El **artículo 5.1 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de la Economía Social (LES)**, tiene un listado de figuras jurídicas calificadas como entidades de la economía social: *forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones, y las asociaciones que llevan a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.*

Con la enumeración de dichos tipos de empresas sociales, sigue habiendo el riesgo de que haya empresas que se califiquen de sociales por utilizar esas formas jurídicas, a pesar de tener fines distintos a los

¹⁷ ALTZELAI ULIONDO, I., ob. cit., págs. 124-127.

de la economía social. Quedan descartadas las empresas que, aun acogiendo tales principios, estén constituidas bajo formas jurídicas tradicionalmente consideradas como mercantiles, no enumeradas en el artículo 5.1 LES. Por otro lado, hay empresas sociales que no se encuentran enumeradas bajo la forma jurídica del artículo 5.1, pero que reclaman, estén o no en la lista del artículo 5.1 LES, se les exija el cumplimiento de los principios legalmente establecidos¹⁸.

El artículo 5.1 de la Ley 5/2011, enumera de qué manera puede ser calificada una empresa social, por lo que, en el siguiente apartado, hablaré de las más destacadas en Aragón.

2.5.3. Los modelos de la empresa social en Aragón: las cooperativas, las sociedades laborales y las asociaciones

2.5.3.1. Las Cooperativas

La cooperativa es un modelo de negocio cooperativo y con principios éticos, desempeñando un gran papel en la Economía Social. Destaca por su visión a largo plazo para conseguir una economía sostenible, crecimiento del desarrollo social y responsabilidad medioambiental.

La Alianza Cooperativa Internacional (ACI) **definen la cooperativa** como: *una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada*. Se basa en valores como la solidaridad, ayuda mutua, transparencia, honestidad, equidad, responsabilidad social y preocupación por los demás. Los principios más destacados por los cuales las cooperativas funcionan, son **la asociación voluntaria y abierta** (ayuda a aquellas personas que quieran utilizar sus servicios, sin discriminación de género, social, racial, política o religiosa), **la democracia** (los miembros participan de forma voluntaria y democrática en la toma de decisiones y políticas propias de la cooperativa), **participación económica de los socios en el capital de la cooperativa** y lo controlan democráticamente, **autonomía e independencia** (las cooperativas están siendo gestionadas por sus propios miembros y no por los poderes públicos, aunque sí colaboran y cuentan con ayudas por parte del Estado o empresas privadas), ofrece **la educación, formación e información** a sus miembros, representantes elegidos, directores y empleados, para que puedan contribuir de forma efectiva al desarrollo de sus cooperativas.

El marco normativo de las empresas de inserción bajo la modalidad de cooperativas, encontramos:

El artículo 129.2 de la Constitución Española (CE)
Ley 9/1998 de 22 de diciembre, de Cooperativas de Aragón
Ley 27/1999, de Cooperativas (Ley Estatal)/ Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón
R.D. 1278/2000: Seguridad Social para Socios de Cooperativas
Ley 20/1990, de Régimen Fiscal de las Cooperativas
Decreto 65/2003, de 8 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo Aragonés del Cooperativismo
Decreto 208/2019, de 22 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de Cooperativas de Aragón.

¹⁸ ALTZELAI ULIONDO, I., ob. cit., págs. 124-132.

Por otro lado, es interesante analizar el tipo de actividad y el sector de actividad que desempeñan las cooperativas como labor importante para la inclusión social. Como podemos ver en la Tabla 2, el comercio y la hostelería son actividades fundamentales para el sector cooperativo aragonés, ya que concentra más del 30% de entidades. En segundo lugar, destaca el sector de la industria extractiva y manufacturera, en dónde se concentran el 20% de cooperativas. En tercer lugar, con mucho peso también, se hayan los sectores de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, que representa un 12% del sector de las cooperativas. El 38% restante del sector de las cooperativas lo componen actividades procedentes de educación y actividades sanitarias y sociales (10% de las cooperativas), actividades profesionales y auxiliares (9%), y otras actividades menos relevantes como la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, la Intermediación financiera y actividades inmobiliarias, o las actividades culturales y otros servicios.

Sí nos fijamos en las provincias de Zaragoza y Teruel, concentran el mayor número de actividad por sector. Sin embargo, en la provincia de Zaragoza tienen un mayor peso relativo en comparación con las otras provincias sectores como el de Educación y actividades sanitarias y sociales y el de Actividades culturales y otros servicios.

Tabla 2. Centros de cotización de cooperativas de alta en la Seguridad Social por sector y provincia 2019

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Agricultura, ganadería, pesca, caza, silvicultura	21	16	31	68
Industrias extractivas y manufactureras	15	25	69	109
Producción y distribución energía eléctrica, gas y agua	1	0	0	1
Construcción	5	4	28	37
Comercio y hostelería	36	27	110	173
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4	3	31	38
Intermediación financiera y actividades inmobiliarias	3	2	9	14
Actividades profesionales y servicios auxiliares	6	6	36	48
Educación y actividades sociales y sanitarias	6	2	51	25
Actividades culturales y otros servicios	1	1	23	25
TOTAL	98	86	388	572

Fuente: Informe de la Economía Social 2019, AEAT

La Agencia Estatal de la Agencia Tributaria (más adelante AEAT) nos proporciona datos acerca de la evolución del empleo en las cooperativas aragonesas. Si nos fijamos en la Tabla 3, vemos que en el año 2017 se concentra la mayor parte de empleo (un 75%) cooperativo, que como se puede ver en Zaragoza se concentra la mayor cifra. En Huesca y Teruel se concentra el 25% restante de empleo, con una tendencia

creciente hasta 2017 y una ligera bajada empezando con el año 2018. Por tanto, hay que destacar que, el empleo cooperativo aragonés ha experimentado una evolución positiva a nivel global entre 2016 y 2018, y a la vez un ligero descenso del 0,6% en el empleo del sector cooperativo aragonés con respecto al año anterior 2017 (Cátedra Cooperativas y Economía social, Universidad de Zaragoza y Caja Rural de Teruel, 2020)¹⁹.

Tabla 3. Número de empleos de las cooperativas aragonesas activas

	2016	2017	2018
Huesca	840	999	995
Teruel	705	783	768
Zaragoza	4.964	4.932	4.913
Aragón	6.509	6.714	6.676

Fuente: Informe de la Economía Social 2019 y AEAT

Sería interesante saber cuál ha sido la evolución económica de las cooperativas aragonesas, información proporcionada también por AEAT en los periodos 2016 y 2018 (ver Tabla 4). En cuanto a la cifra de negocios, se observa una evolución positiva, con un importante incremento en el año 2018, pero a nivel global se nota un descenso durante el periodo completo. En cuanto a la cuenta de Pérdidas y Ganancias, hay resultados positivos entre 2016 y 2017, y a partir del año 2018 hay un descenso muy significativo. También destaca que los gastos de personal han seguido una evolución ascendente y bastante positiva entre 2016 y 2018, demostrando en cierto modo el compromiso con el bienestar de los trabajadores en las cooperativas. De hecho, es significativo que las cooperativas aragonesas dedican cerca de 150 millones de euros a los gastos de personal. En concreto, se observa una tendencia bastante positiva entre 2016 y 2017. En 2018 continúa la evolución positiva, aunque el incremento es mucho menor que en el periodo anterior.

Tabla 4. Evolución de los principales indicadores económicos de las cooperativas aragonesas (euros)

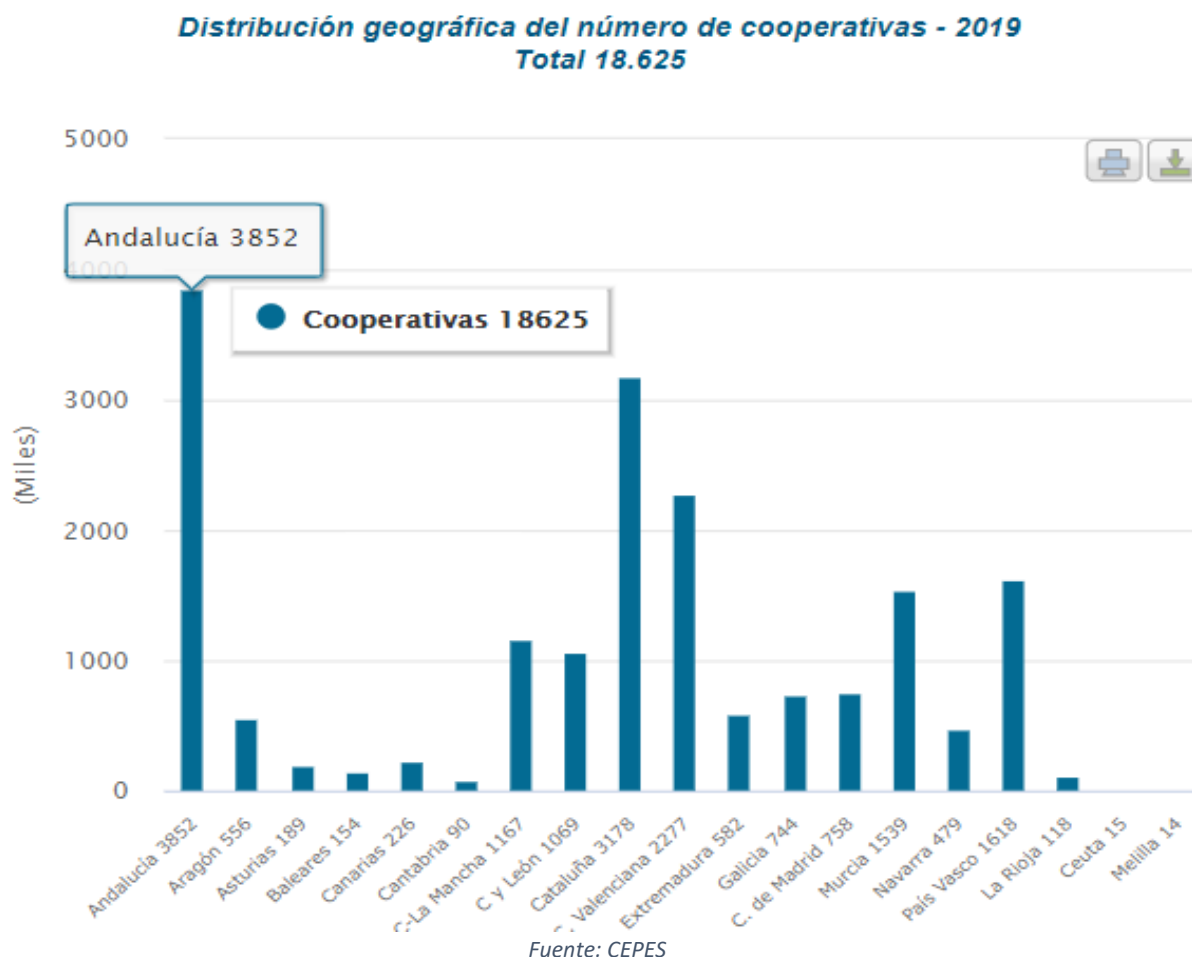
2016				
	Cifra de negocios	Resultado explotación	Resultado cuenta P y G	Gastos de personal
Aragón	20.050.313.836,02	7.635.280,07	6.241.488,97	130.644.182,34
2017				
	Cifra de negocios	Resultado explotación	Resultado cuenta P y G	Gastos de personal
Aragón	2.137.509.841,46	13.834.752,49	11.662.995,62	142.026.604,20
2018				
	Cifra de negocios	Resultado explotación	Resultado cuenta P y G	Gastos de personal
Aragón	2.173.812.868,59	3.493.475,31	1.167.371,75	146.826.070,92

Fuente: elaboración propia a partir de la Delegación aragonesa de la AEAT—Agencia Estatal de Administración Tributaria. Datos sobre la declaración del impuesto de sociedades presentados en la fecha de consulta (02/10/2020) y de ámbito limitado a la Comunidad Autónoma de Aragón. Quedan excluidos los datos de cooperativas de crédito.

¹⁹ Cátedra de Cooperativas y Economía social de la Universidad de Zaragoza, *Informe de la Economía Social en Aragón 2020*, Teruel-Cátedra Cooperativas y Economía Social, Caja Rural de Teruel (2020), pág. 35.

En cuanto a la distribución geográfica de las cooperativas de la Ilustración 1, vemos que en Andalucía (3.852) y Cataluña (3.178) se registra el mayor número de cooperativas. En cambio, en Aragón se registran nada más que 556 cooperativas registradas en el año 2019, una cifra muy pequeña si la comparamos con Andalucía y Cataluña.

Ilustración 1. Distribución geográfica del número de cooperativas (2019)



En resumen, la Asociación Española Aragonesa de Trabajo (AEAT) registra más de 800 empresas registradas en Aragón y que declaran el Impuesto de Sociedades acogiéndose al Régimen Fiscal de Cooperativas. Además, generan empleo para más de 6700 personas de Aragón, lo que lo convierte en un sector bastante estable, aunque sufre ligeros descensos hacia el año 2018. También es importante destacar la tasa positiva de creación de cooperativas, con un total de 117 cooperativas inscritas hasta el momento en Aragón. En cuanto al sector de actividad, destacan las actividades agrarias, comercio y hostelería, industrias manufactureras y textiles.

La aportación económica de las cooperativas también es muy importante en Aragón. Se puede ver claramente que las cooperativas contribuyen sustancialmente al desarrollo económico, con una cifra que sobrepasa los 150 millones de euros. También la cifra de gastos de personal es relevante, superando los 140 millones de euros en 2018. Sin embargo, debe mencionarse que ambos indicadores han sufrido ligeros descensos en el año 2018 con respecto a 2017, por lo que habrá que seguir atentamente su evolución futura.

Por tanto, se puede afirmar que las cooperativas tienen un gran papel como agente económico en el territorio aragonés. Ello se observa especialmente en la capacidad de mantenimiento y creación de puestos de trabajo y de generación de valor añadido bruto en el territorio.

2.5.3.2. Las Sociedades laborales

La primera Sociedad Anónima Laboral que se fundó bajo esta forma jurídica en España, fue en el año 1963, bajo el nombre de **SALTUV** (Sociedad Anónima Laboral de los Transportes Urbanos de Valencia), empresa que gestionaba los transportes urbanos de la ciudad. A partir de los años 70, las sociedades laborales fueron amparadas por el **artículo 129.2 de la Constitución Española** (al igual que las cooperativas). En el ámbito nacional, destaca la **Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales**, que supuso un hito crucial en la regulación de esta fórmula societaria y estimuló notablemente la participación de los trabajadores en la empresa. Dieciocho años más tarde, se aprueba la **ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas**, que trata de actualizar y adaptar los distintos instrumentos, límites y exigencias del régimen jurídico de las sociedades laborales al contexto social, económico y legal actual en el que operan.

Se consideran sociedades laborales bajo la forma jurídica de sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, y que la mayoría del capital social pertenece a los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido. Las sociedades laborales son sociedades de capital, por lo que están sujetas a la normativa de sociedades anónimas y limitadas, también son consideradas entidades de la economía social, señaladas en la Ley 5/2011 de la economía social²⁰.

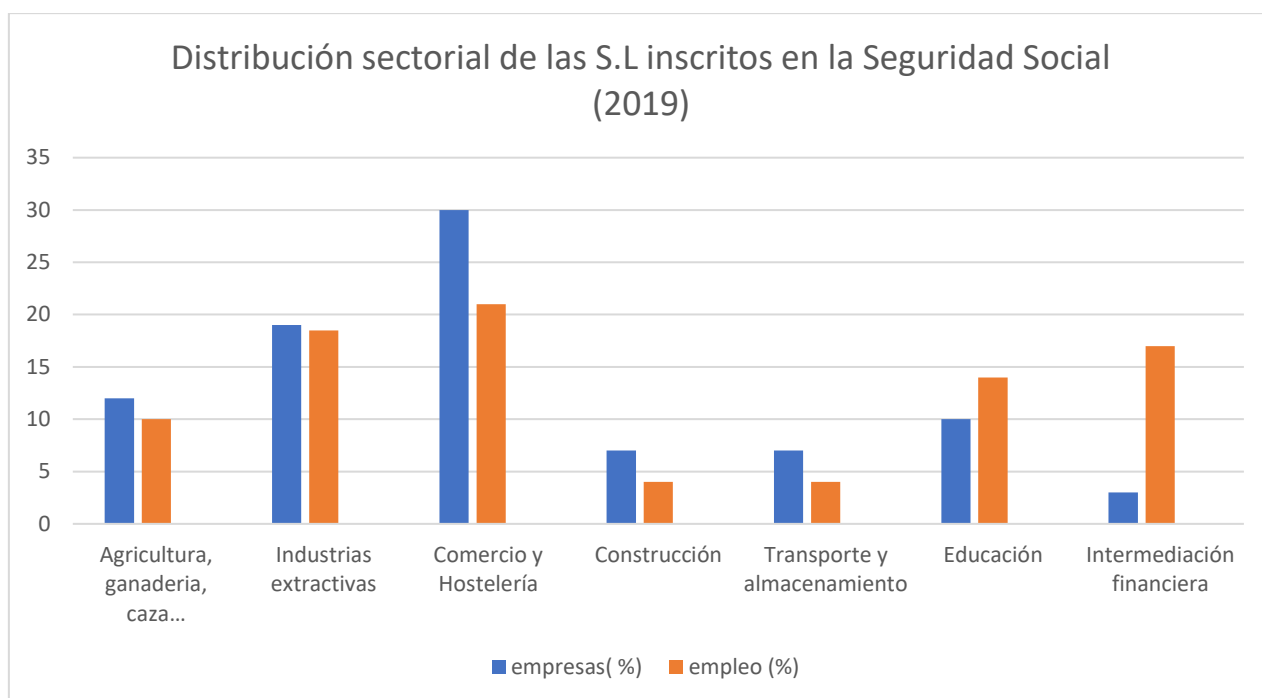
En cuanto al marco legal de las empresas de inserción bajo la modalidad de sociedad laboral, encontramos:

Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales
Real Decreto 2114/1989, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales.
RDL 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

Al igual que las cooperativas, es importante saber a qué tipo de sector se dedican o se enfocan las sociedades laborales. En la Ilustración 2 se ve claramente que las sociedades laborales se centran en el sector de la hostelería, en donde se centra un 30% de centros de sociedades laborales aragonesas, un 20% se centra en Industria manufacturera y extractiva, y un 10% se dedican a la agricultura, educación y actividades sanitarias transporte y almacenamiento.

²⁰ Cátedra Cooperativas y Economía social y Universidad de Zaragoza., ob. cit., pág. 41.

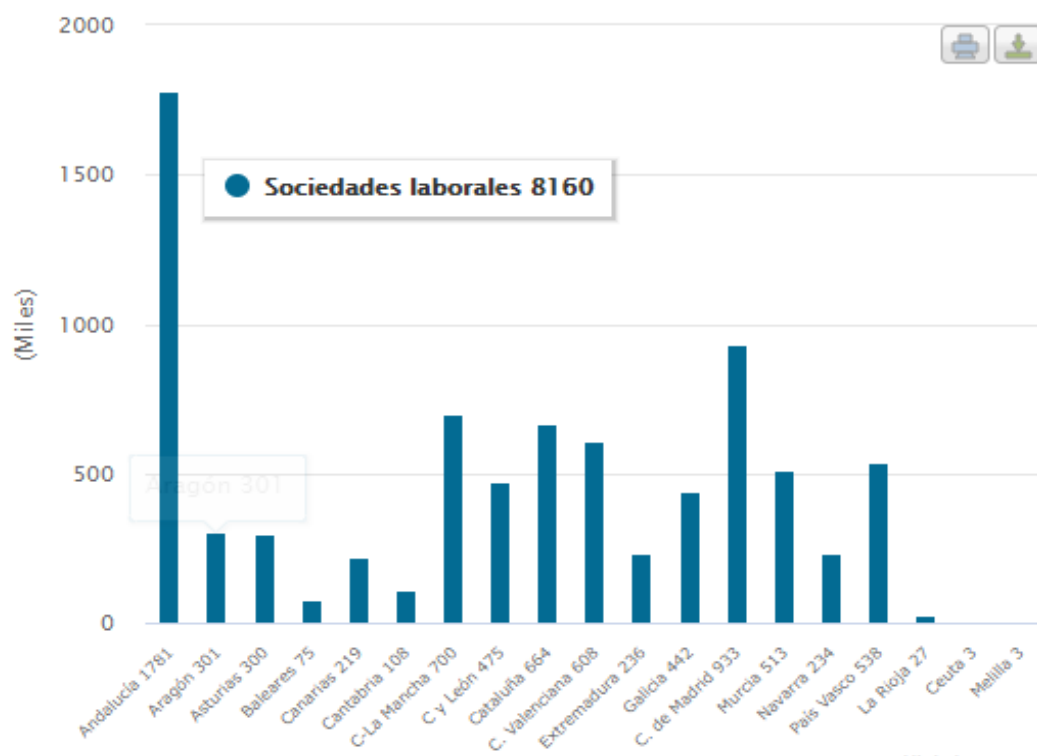
Ilustración 2. Distribución sectorial de las sociedades laborales



Fuente: Informe de la Economía Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social

En cuanto a la distribución geográfica de las sociedades laborales, al igual que las cooperativas, se concentran en Andalucía (1.781), y por otro lado en la Comunidad de Madrid (933). La CC. AA de Aragón tiene 301 sociedades laborales, un número menor que las cooperativas (ver Ilustración 3).

Ilustración 3. Distribución geográfica de las sociedades laborales



Fuente: CEPES

En cuanto a la evolución económica de las sociedades laborales, se puede observar en la Tabla 5 un incremento neto en 2018. Respecto al resultado de explotación, destaca particularmente el extraordinario incremento entre 2016 y 2017, así como un notable descenso en el siguiente año 2018. Pero también hay un incremento neto positivo entre 2016-2018, pasando de una cifra de 30.000€ a 2018 con una cifra de 350.000€. En cuanto a la cuenta de Pérdidas y Ganancias, el sector de las sociedades laborales aragonés nos señala que entre el periodo 2016-2018 hay resultados positivos, sin pérdida alguna. Por otro lado, se ha dedicado alrededor de 5 millones de euros para el gasto del personal, lo que demuestra un compromiso con el bienestar de los empleados de las sociedades laborales.

Tabla 5. Datos económicos de las sociedades laborales

2016				
	Cifra de negocios	Resultado explotación	Resultado cuenta P y G	Gastos de personal
Aragón	15.105.903,35	33.633,57	388.901,46	5.065.296,86
2017				
	Cifra de negocios	Resultado explotación	Resultado cuenta P y G	Gastos de personal
Aragón	15.873.481,49	418.242,28	507.099,93	4.334.306,91
2018				
	Cifra de negocios	Resultado explotación	Resultado cuenta P y G	Gastos de personal
Aragón	17.244.583,02	345.016,88	536.429,11	4.435.228,03

Fuente: CEPES

En conclusión, sobre las sociedades laborales, hay que destacar que, aunque estas sociedades han sufrido una tendencia negativa en cuanto al número de entidades, número de empleo y los resultados económicos, no hay duda de que **son el motor de la economía y empleabilidad en Aragón**. Además, parece que en el año 2019 se ha producido un leve repunte positivo en el empleo y algunas variables económicas, por lo que habrá que seguir de cerca de la evolución futura de estas entidades en Aragón.

2.5.3.3. Las Asociaciones

Las asociaciones son entidades sin ánimo de lucro que se constituye por la unión de dos o tres personas físicas o jurídicas legalmente constituidas. El propósito de su unión es aquel de alcanzar fines lícitos y de interés común, como, por ejemplo, en este caso es aquel de abordar las necesidades comunes para ofrecer bienes y servicios de tipo social, aportando cada uno conocimientos, medios y actividades ²¹.

Como marco normativo específico en cuanto a las empresas de inserción bajo la modalidad jurídica de asociaciones, encontramos:

²¹ Cátedra Cooperativas y Economía social y Universidad de Zaragoza., ob. cit., pág. 72.

Constitución Española de 27 de diciembre de 1978: artículo 22
Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación
Real Decreto 1497/2003, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones y de sus relaciones con los restantes registros de asociaciones
Real Decreto 397/1988
Estatuto de Autonomía de Aragón, reformado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril: artículo 71, 40ª
Decreto 260/2012, de 4 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Registro General de Asociaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón

En cuanto al número de asociaciones en Aragón, vemos en la Tabla 6 que desde el año 2016 al 2019 hay una tendencia creciente en el número total de asociaciones. En Zaragoza se registra el mayor número de asociaciones, y junto a Huesca tiene una tendencia creciente en cuanto al número de asociaciones. En cambio, en Teruel, tiene una tendencia decreciente sobre todo entre los años 2017 y 2018, y vuelve a aumentar en el 2019. En el transcurso de los tres años, vemos que casi se dobla el número de asociaciones registradas hasta el año 2019 (de 1.861 a 2.683 asociaciones), lo que muestra claramente una evolución positiva.

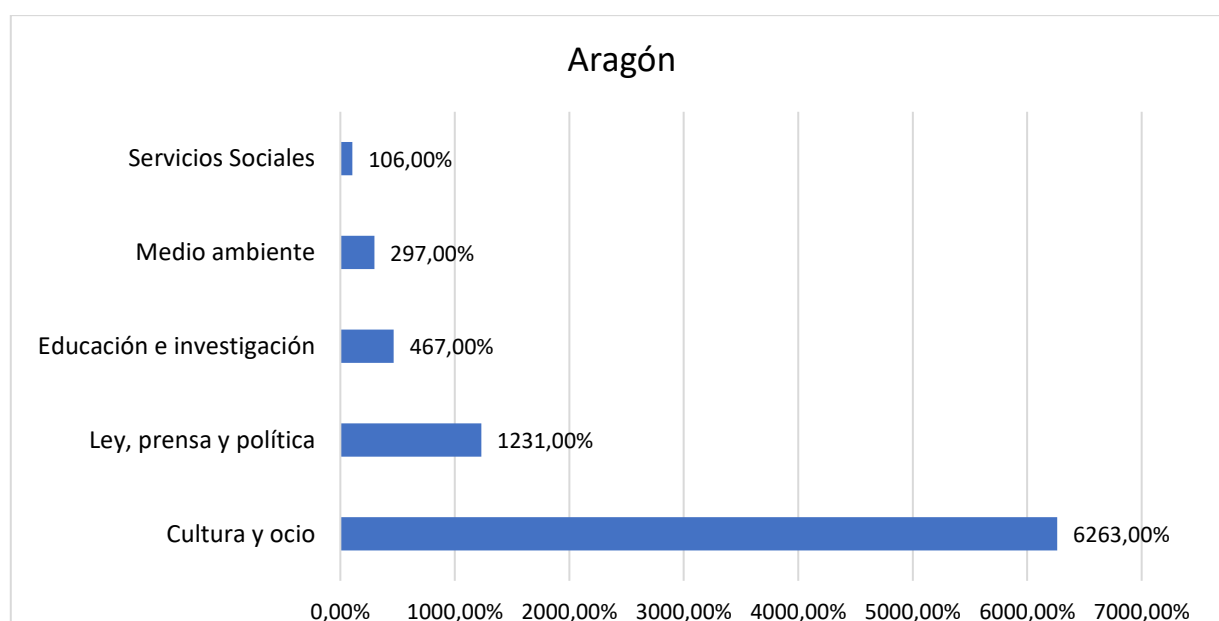
Tabla 6. Número de asociaciones de Aragón

	2016	2017	2018	2019
Huesca	195	484	677	749
Teruel	250	70	102	148
Zaragoza	1.416	1.484	1.654	1.786
Aragón	1.861	2.038	2.433	2.683

Fuente: registros de asociaciones de Huesca, Teruel y Zaragoza

En el Gráfico 1 vemos la distribución de las asociaciones según su finalidad. El más del 60% de las asociaciones se dedican al ocio y cultura, el 12,31% se dedican a la ley, prensa y política, el 4,67% se dedican a la educación e investigación, el 2,97% se dedican a actividades relacionadas con el medio ambiente, y el 1,06% se dedican a servicios sociales, entre otras más actividades

Gráfico 1. Distribución de las asociaciones creadas en Aragón según su finalidad (2019)



Fuente: Informe de la Economía Social 2019

En cuanto a la evolución del empleo (ver Tabla 7) en las asociaciones aragonesas, según los datos de la AEAT, se registran casi 3.300 personas en 2018, casi un 7% más que el año 2017. En general, se puede apreciar una evolución positiva del empleo generado por las asociaciones en Aragón durante los últimos años, con incrementos continuos registrados desde el año 2016.

Tabla 7. Evolución del empleo en las asociaciones aragonesas

	2016	2017	2018
Huesca	726	790	847
Teruel	200	221	247
Zaragoza	1.777	2.048	2.197
Aragón	2.703	3.058	3.292

Fuente: Informe de la Economía Social 2019, Datos AEAT

La Tabla 8 muestra a la evolución del importe neto de la cifra de negocios, el resultado de explotación, el resultado de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, los gastos de personal y el Valor Añadido Bruto (VAB) generado por estas entidades. Tal y como se puede observar, la cifra de negocios sigue una evolución positiva en términos globales entre 2016 y 2018, con incrementos continuados durante todo el periodo. En cuanto al resultado de explotación, es reseñable su evolución irregular, con un aumento muy significativo entre 2016 y 2017 y un ligero descenso en 2018. No obstante, en términos globales se aprecia un incremento neto destacable entre 2016 y 2018.

En cuanto a las Pérdidas y Ganancias se ve claramente una evolución parecida a la cifra de negocios. En 2017 se produce un incremento y hacia el año 2018 un ligero descenso. En cuanto a los gastos de personal, se observa que las asociaciones aragonesas han aumentado esta partida de manera continuada entre 2016 y 2018, reflejando en cierto modo el compromiso de estas organizaciones con sus trabajadores.

Tabla 8. Informe económico de las asociaciones (euros)

2016				
	Cifra de negocios	Resultado explotación	Resultado cuenta P y G	Gastos de personal
Aragón	95.358.531,90	3.326.079,25	7.255.796,91	69.177.300,68
2017				
	Cifra de negocios	Resultado explotación	Resultado cuenta P y G	Gastos de personal
Aragón	109.077.014,88	8.663.278,33	11.014.991,89	76.882.836,97
2018				
	Cifra de negocios	Resultado explotación	Resultado cuenta P y G	Gastos de personal
Aragón	12.576.129,24	8.080.494,01	9.693.912,65	84.081.580,46

Fuente: Informe de la economía Social 2019

En conclusión, al igual que las cooperativas y las sociedades laborales, las asociaciones muestran un elevado dinamismo en Aragón en base al número de entidades creadas, su contribución económica a nivel de comunidad autónoma y el empleo que crean cada año. Hasta 2019 se han registrado 2.100 entidades, aunque se observa una ligera ralentización en el proceso de creación de asociaciones, aunque un ligero repunte en 2019.

2.6. La economía social en la era del COVID-19

2.6.1. El papel de las estructuras sociales e institucionales del país

El Informe de OIT (2001) y los estudios de Sampson (2012), Van der Vegt, Essens, Wahlström & George (2015) y Rao, H. & Greve, H.R. (2018) analizaron el **por qué** los sistemas socioeconómicos dotados de cualidades democráticas, de cohesión y movilización social, **responden y gestionan mejor las crisis y pandemias**. El hecho de que haya entidades de economía social, hay mayor esperanza y probabilidad de que la sociedad se recupere ante la crisis.

Por ello, la OIT nos enumera una serie de razones por las cuales, **las cooperativas y la economía social** son importantes en estas situaciones sobrevenidas²². **En primer lugar**, las entidades de la economía social han participado en actividades de prevención frente a las amenazas de desastres y han formulado políticas de prevención, reconstrucción y recuperación; **en segundo lugar**, han actuado como voz única en nombre de las poblaciones afectadas por dicha crisis; **en tercer lugar**, durante la fase de emergencia, prestan servicios esenciales a la población, mantienen los empleos y los medios de vida de la población afectada por la crisis; **en cuarto lugar**, dichas entidades han contribuido en la fase de recuperación y a reintegración económico-laboral relativamente rápida de la población afectada por la crisis a su vida habitual mediante el suministro de servicios y la creación y mantenimiento de empleo y medios de vida.

²² CHAVES ÁVILA, R., FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., ob. cit., págs. 30-31.

2.6.2. La respuesta de la economía social a la emergencia sanitaria

Las entidades de la economía social, las cooperativas, las ONG y el voluntariado han desempeñado un papel muy importante ante la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, papel reconocido y aclamado por el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo. En la **Carta Abierta de Social Economy Europe**, titulada “Una crisis sin precedentes que requiere una respuesta sin precedentes de la UE para restablecer el progreso económico y social”, se enumera una serie de **acciones que desempeña la economía social ante la crisis** (Social Economy Europe, 2020):

- Proporciona asistencia y, produce y distribuye productos farmacéuticos, lo que hace que la farmacia incremente su ritmo de trabajo.
- Presta servicios sociales, especialmente para aquellos colectivos más vulnerables como los ancianos, los migrantes, refugiados o personas sin hogar.
- Produce y distribuye alimentos a través de cooperativas agroalimentarias y cooperativas de consumo, abasteciendo con fruta y verdura las instituciones benéficas.
- Asegura la prestación de servicios básicos como la limpieza, el reciclaje, el agua, energía, las telecomunicaciones. Por ejemplo, las cooperativas eléctricas se encargan de la disminución de la potencia a los comercios, asegurando que no hay cortes por impagos y aplicando descuentos en las facturas.
- Garantizan apoyo financiero y asistencia técnica a las empresas de Economía Social y la economía real mediante bancos cooperativos y éticos, instituciones de microcrédito y cooperativas de crédito. Por ejemplo, la Cooperativa de Viver ha retrasado a sus clientes hosteleros el plazo para pago de compras; las cooperativas de crédito han abierto líneas de financiación y crédito para mitigar los efectos del coronavirus.
- Importante productor de materiales socio-sanitario y la prestación de bioservicios.
- Promueve el teletrabajo y aplica estrategias para asegurar que los empleos y la actividad económica se mantengan y después de la pandemia.

Según el informe de CEPES, la Plataforma de Voluntariado de España se ha multiplicado por tres durante la pandemia, alcanzando más de 4,5 millones de personas benévolas²³, y destacan dos estrategias llevadas a cabo por Cataluña y Euskadi: **la primera actuación** fue llevada a cabo la cooperativa guipuzcoana Bexen Medical, adquiriendo en las primeras semanas del Estado de alarma maquinaria industrial dirigida a producir masivamente mascarillas quirúrgicas en un contexto de escasez de éstas en el país; **la segunda actuación** fue una iniciativa social y solidaria llevada a cabo por Fons Cooperatiu per l’Emergència Social i Sanitaria de Cataluña, a través de la creación de un fondo de crowdfunding, con el propósito de dar apoyo financiero a iniciativas de la economía social catalana que den respuestas a la emergencia sanitaria, social y económica provocada por la crisis del Covid-19²⁴.

²³ Fuente: EUROPA PRESS, “El número de voluntarios en España se triplica hasta los 4,5 millones durante la pandemia”, Madrid, (2020).

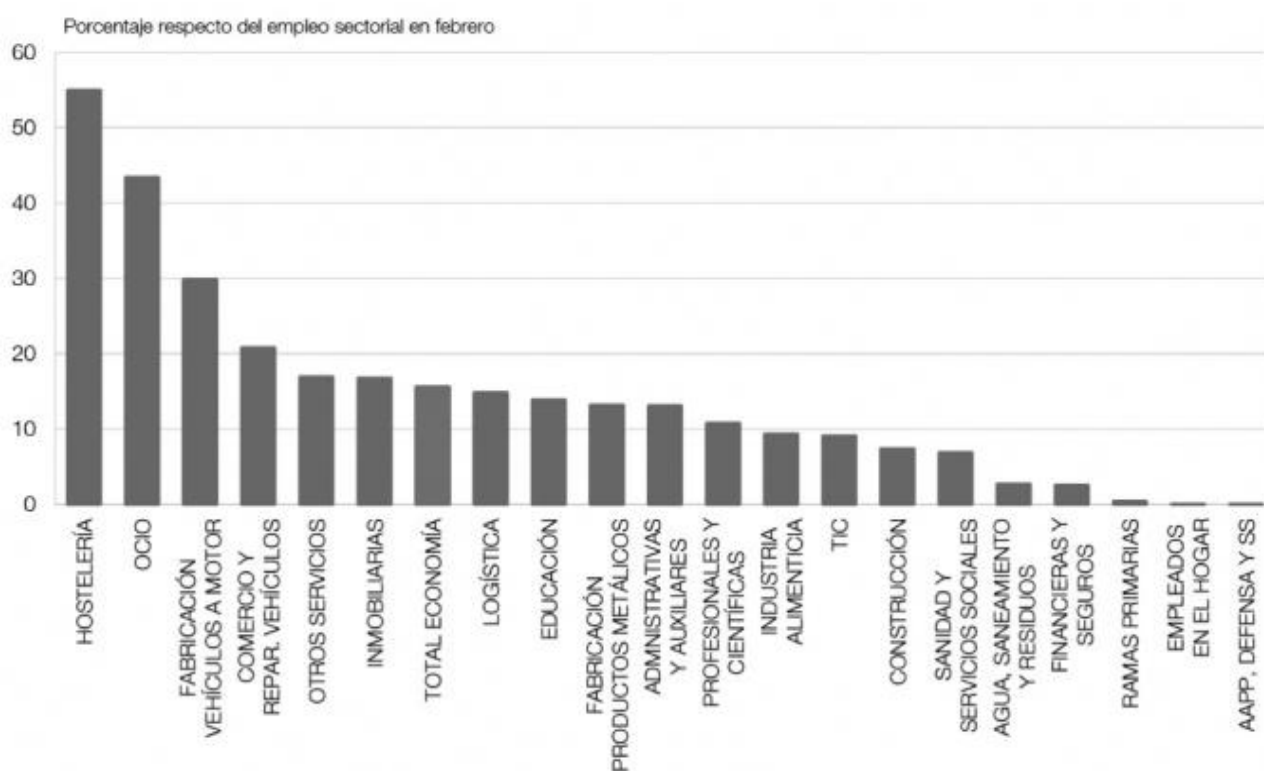
²⁴ CHAVES ÁVILA, R., FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., ob .cit., págs. 32-35.

2.6.3. El impacto del COVID-19 en la economía social

Según el Informe del Banco de España²⁵ del año 2019, **el mayor impacto que ha tenido la crisis del COVID-19 en cuanto a la destrucción del empleo**, desde el principio de la crisis, ha sido en el caso de los trabajadores temporales, con una reducción del 77,2% de personas afiliadas en la Seguridad Social. Además de estos colectivos, hay otros colectivos vulnerables que han sido afectados por la crisis, que ha hecho que sean más vulnerables (**ancianos, personas con drogodependencia, inmigrantes**) y empeore mucho más su situación económica y social.

También es importante analizar el impacto de la crisis sobre los sectores de actividad económica y los tipos de empresas. Debido al distanciamiento social, el confinamiento, el desempleo masivo y las medidas impuestas por el gobierno, todo ello ha hecho que se imponga nuevos condicionamientos en el mercado, nuevas formas de consumo y la digitalización del mercado. También se ha incrementado el teletrabajo, el comercio electrónico y la docencia online. Aquellas empresas que tengan dificultades en digitalizarse, tendrán muchos problemas de liquidez, como por ejemplo el sector de la hostelería y las actividades turísticas, los dos sectores más afectados por la crisis del COVID-19, y los más difíciles para adaptarse a la tecnología y digitalización (ver Ilustración 4)²⁶.

Ilustración 4. Incidencia de ERTES en mayo 2020, por sectores de actividad



Fuente: Banco de España a base del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones²⁷.

²⁵ BANCO DE ESPAÑA, EUROSISTEMA, *Informe anual*, (2020), págs. 49-68.

²⁶ CHAVES ÁVILA, R., FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., ob. cit., págs. 39-40.

²⁷ CARLOS COLLADO, J. y RODRIGUEZ, M. J., "Impacto económico de las medidas adoptadas en el contexto de la presente crisis", *Instituto de Estudios Económicos*, (2020), págs. 5-32.

En cuanto a la economía social, la situación crisis afectó considerablemente el empleo de sus entidades. Según el estudio de Social Economy Europe, la incidencia de la crisis ha afectado sectores como los servicios sociales, educación y formación, limpieza, seguridad, hostelería y restauración, cultura, ocio y deporte. Los sectores menos afectados son el suministro de agua y energía, la industria manufacturera, el sector agrario, el transporte, sector de la información y comunicación²⁸.

Con el objeto de dar un pequeño apoyo a las personas en situación de desempleo de larga duración o han sido afectadas por la situación de ERTE, el SEPE pone en marcha el **Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración para el período 2019-2021 (en adelante, PLAN REINCORPORA-T)**, para aquellas **personas que han sufrido o sufren el paro durante 12 meses (360 días) en los últimos 18 meses**, entre los que se encuentra un amplio sector de la población activa que se ha vuelto especialmente vulnerable ante el empleo. También tendrán la consideración como colectivo de atención prioritaria en las acciones de este Plan, **aquellas personas que hayan permanecido inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Público de Empleo durante 180 días en los 9 meses inmediatamente anteriores, si son personas mayores de 45 años o si están inscritas como trabajadores agrarios**. En particular, habrá que prestar atención a las personas mayores de 45 años que recaigan en una situación de desempleo y también en las que se sometan a ERTES²⁹.

Este último Plan está directamente vinculado con el objetivo estratégico de potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de personas desempleadas de larga duración y de las mayores de 45 años. Por otra parte, y puesto que está más expuesta a los contratos atípicos, es probable que **la población joven sufra con mayor intensidad las consecuencias de la crisis derivada de la pandemia del COVID-19**. Las medidas extraordinarias puestas en marcha con el RD-Ley 8/2000 habrán de servir de barrera, pero es probable que el empleo juvenil se resienta en particular, sobre todo a través de la extinción de contratos temporales y a tiempo parcial.

²⁸ CHAVES ÁVILA, R., "Crisis del covid-19: impacto y respuestas de la economía social", *Universitat de València y CIRIEC-España*, nº 63, 2020, págs. 1-24.

²⁹ Fundación ADECCO., *Colectivos vulnerables mayores de 45 años y menores de 25 años*, pág. 1.

3. La empresa de inserción social como modelo de empresa social

3.1. Antecedentes

Las organizaciones del Tercer Sector, conocidas hoy en día como “**empresas de inserción social**” surgen en los años 60, debido a una serie de dificultades que atravesaba el estado de bienestar europeo: crisis económica, reducción del déficit público y el aumento del desempleo³⁰. Se da una situación de incapacidad de las políticas macroeconómicas de hacer frente a las nuevas demandas sociales, como el empleo y la protección social. Por ello, la sociedad considera a las organizaciones del Tercer Sector como la alternativa más cercana y diferente para volver a recuperar los servicios de bienestar.

Por entonces, la Ley permitía dos modelos nuevos de organizaciones que eran compatibles con las actividades sociales y productivas: **las cooperativas y las asociaciones**. Según el país de la Unión Europea, las regulaciones de las cooperativas y asociaciones diferían, aunque en muchas coincidía en que a las asociaciones se les prohibía llevar a cabo actividades comerciales y productivas, mientras a que a las cooperativas se les permitía hacer ese tipo de actividades, pero con la limitación en lo que corresponde el reparto de beneficios. Ello provocó que se estableciese nuevo marco legal de las cooperativas, asociaciones y otras formas de empresas de nueva formación con el propósito social, con el propósito de que se adaptase mejor a las nuevas estructuras de cada país. Poco a poco, el reconocimiento de la Economía Social en Europa dio más protagonismo al nuevo concepto de “empresa social” hacia finales de los años 90, que, en este caso, hablaré de **las empresas de inserción** ³¹.

Por ello, surge la necesidad de una regulación específica y funcionamiento a nivel estatal, que hasta 1998 no se plantea ningún tipo de regulación ni protección a estas entidades y empresas. El 25 de marzo de 1998, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) presenta ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales un documento llamado: *Una alternativa desde el mundo local a la lucha contra el desempleo mediante políticas activas de empleo*, a través del cual la FEMP pretendía contribuir a la elaboración de un Plan Nacional de Empleo³².

Por tanto, desde los años ochenta y cuarenta años más tarde, **la Empresa de Inserción social** ha empezado a dejar huella bajo la forma de **asociación**. Sin embargo, con el paso del tiempo los promotores de estas empresas se han venido planteando la adopción de otras fórmulas de mayor reconocimiento institucional tales como la de **sociedad laboral** o la de **cooperativa**. El requisito imprescindible que tenían que cumplir, sea cual sea la forma jurídica, es que resulten **promovidas por una o más entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro**. La diferencia en la constitución de la forma jurídica está en la distribución o de beneficios económicos. Mientras las fundaciones y las asociaciones tienen prohibido distribuirse los

³⁰ CHAVES ÁVILA, R., FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., ob. cit., pág. 369.

³¹ CHAVES ÁVILA, R., FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., ob. cit., pág. 370.

³²ASKUNZE ELIZAGA, GIZATEA, C. y REAS Euskadi (Red de Economía Alternativa y Solidaria)., "Empresas de inserción en la economía social: Herramientas para la inclusión sociolaboral", *Revista jurídica nº 29, CIRIEC-España*, (2016), págs. 17-18.

beneficios, reinvirtiéndose los mismos en el objeto social, en las cooperativas de trabajo y en las sociedades limitadas laborales, los beneficios podrán distribuirse entre los socios trabajadores.

Las Empresas de Inserción Social surgen como respuesta cualitativa, sobre todo, en las sociedades industrializadas, para paliar la exclusión social y lograr su empleabilidad. Las Empresas de Inserción constituyen estructuras productivas, dedicadas a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios que compiten en igualdad de condiciones en el mercado, pero tienen el objetivo adicional de la integración social y laboral de algunos de sus trabajadores³³. El objetivo de estas empresas es el de lograr la integración socio-laboral de aquellas personas que se encuentran en situación o grave riesgo de exclusión social. Las Empresas de Inserción Social han surgido gracias a la iniciativa de colectivos familiares, asociaciones de vecinos o servicio de autoempleo para ayudar a las personas con discapacidades sociales.

Actualmente, la actividad económica de las Empresas de Inserción Social presenta una marcada orientación hacia el mercado. Es decir, aunque la principal razón de las empresas de inserción sea la integración de personas con discapacidad y dificultad de inserción al mercado ordinario, por otro lado, pueden desarrollar actividades de producción de bienes y servicios y la venta de estos, de forma complementaria, en caso de escasa intervención de capital o subvenciones.

3.2. Marco legal de las empresas de inserción

3.2.1 En el ámbito europeo

Tanto en el ámbito europeo como nacional, las empresas de inserción laboral surgen a principio de los años 80. Dichas empresas han sido creadas con el propósito de hacer frente a la difícil tarea de inserción laboral de aquellas personas con dificultades de inserción en el mercado laboral ordinario. También hay que tener en cuenta que, en función del país de la Unión Europea, los estatutos contractuales de los trabajadores de inserción, las modalidades de formación, los colectivos destinatarios, los recursos disponibles, son distintos. Por ello, la Comisión Europea establece tres tipos de “*estatus contractual*” de los trabajadores en inserción:

1. **Estatus de empleado a través de un contrato formal** (temporal o indefinido)
2. **Estatus de persona en formación** (periodo de aprendizaje entre 12-24 meses y sin remuneración)
3. **Estatus ocupacional** (consiste en la resocialización de los grupos específicos a través de actividades ocupacionales)

Por ejemplo, las empresas de inserción laboral españolas, francesas e irlandesas formalizan la relación laboral con los trabajadores de inserción, a través de un contrato formal; los portugueses recurren tanto al contrato de aprendizaje como al contrato formal con fecha de finalización; los belgas recurren al tercer tipo de contrato, es decir, recolocar laboralmente a los sujetos objeto de inserción laboral.

En cuanto a **la formación**, la Unión Europea establece **dos tipos: la formación profesional en el puesto de trabajo y la formación profesional estructurada**, que mejora no solo el desempeño laboral, sino que

³³CALVO VÉRGES, J., “En torno al régimen jurídico de las Empresas de Inserción Social: Cuestiones conflictivas”, GEZKI (Vol. nº 1), (2005), págs. 88-90.

también las competencias y cualificación de los trabajadores. En el caso de los países anteriormente citados, usan los dos tipos de formación, en función de las necesidades de los trabajadores en inserción.

Al principio de los años 90, bajo la demanda comunitaria para la mejora de empleabilidad, la formación y la cohesión social, las empresas de inserción reciben el respaldo por la Unión europea. En el año 2007, la Comisión Europea presentó la **“Estrategia de inclusión activa para ayudar a las personas en los márgenes de la sociedad a encontrar y mantener empleos”**, con el fin de prestar unos servicios más personalizados para los colectivos objeto de dicha estrategia³⁴.

3.2.2 En el ámbito estatal

Desde mediados de los 90, los diferentes sectores de economía solidaria han solicitado un marco normativo estatal, por lo que se inicia una *“Proposición de ley de regulación de las empresas de economía y alternativa”* contenida en el Boletín Oficial de las Cortes Generales-Congreso, de 11 de septiembre de 1995. Tres años más tarde, en 1998, concretamente el 25 de marzo la Federación Española de Municipios y Provincias entrega al Ministerio de Trabajo un documento llamado *“Una alternativa desde el mundo local a la lucha contra el desempleo, mediante políticas activas de empleo”*, con el propósito de elaborar un plan de empleo, **en donde las autoridades locales puedan ser promotoras de las Empresas de Inserción.**

El 13 de octubre de 2005, el Programa Nacional de Reformas de España manifiesta la necesidad de dotar a las Empresas de Inserción de su propia regulación estatal, por lo que, con fecha 29 de junio de 2007 se aprueba en Consejo de Ministros el Proyecto de Ley para regular a estas entidades, cuyo texto se aprueba con rango de ley el 13 de diciembre de 2007, como **Ley 44/2007** (publicada en el BOE nº 299 de 14-12-2007)³⁵.

La calificación de las Empresas de Inserción como entidades prestadoras **de Servicios de Interés Económico General (SIEG)** se recoge en la **Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social**. Su artículo 5 redacta: *se declaran entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General, los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción, constituidas y calificadas como tales según su normativa reguladora. Asimismo, podrá extenderse esta declaración a cualesquiera otras entidades de la economía social que tengan por objeto igualmente la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión, conforme a lo que se establezca reglamentariamente*³⁶.

Para más información acerca de la legislación estatal, en el Anexo 2 se puede consultar una tabla con la legislación en el ámbito estatal acerca de la inserción sociolaboral en orden cronológico.

3.2.3 En el ámbito de la comunidad autónoma

Sí nos trasladamos al ámbito de regulación de comunidad autónoma, concretamente Aragón, encontramos el **Decreto 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón**, cuyo objeto de dicho decreto es aquel de: *regular el régimen jurídico de las empresas de inserción*

³⁴ CHAVES ÁVILA, R., FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., ob. cit., págs. 384-386.

³⁵ MARCUELLO SERVÓS, C., BELLOSTAS PÉREZ-GRUESO, ANA. Y MARCUELLO SERVÓS, C., ob. cit., pág. 29.

³⁶ ASKUNZE ELIZAGA, GIZATEA, C. y REAS Euskadi (Red de Economía Alternativa y Solidaria), ob. cit., págs. 12-13.

y establecer un marco que promueva la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de este tipo de empresas, que se articulan como instrumentos cualificados en la lucha contra la exclusión social a través del empleo. Además, se establecen los requisitos necesarios y el procedimiento a seguir por las empresas de inserción para que las personas en situación de exclusión social se incorporen al mercado ordinario laboral, así como, el conjunto de medidas para la promoción de la inserción sociolaboral a través de las empresas de inserción (art.1).

Debido a la situación sobrevenida del COVID-19, el Gobierno de Aragón ha aprobado el **Decreto-ley 4/2020, de 24 de junio, por el que se adoptan medidas urgentes y extraordinarias para el impulso de la Estrategia Aragonesa para la Recuperación Social y Económica**, en donde se amplía la cesión de unos créditos presupuestarios para atender los gastos necesarios para la puesta en marcha de las medidas contenidas en la Estrategia Aragonesa para la Recuperación Social y Económica.

También cabe destacar el **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 aragonesa para la Recuperación Social y Económica**. A través de dicho Real Decreto-Ley se autoriza la aplicación de un Fondo de Contingencia y la concesión de un suplemento de crédito en el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, por importe de 300.000.000 euros, en concepto de «Protección a la familia y atención a la pobreza infantil. Prestaciones básicas de servicios sociales». Dicho fondo se aplica a todas las comunidades autónomas y, Ceuta y Melilla, para *financiar las prestaciones básicas de los servicios sociales de las comunidades autónomas, diputaciones provinciales, o las corporaciones locales, que tengan por objeto exclusivamente hacer frente a situaciones extraordinarias derivadas del COVID-19* (art.1).

En cuanto a los centros especiales de empleo y personas con discapacidad, el Gobierno de Aragón dicta el **Decreto 212/2010, de 30 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 13/12/2010)**, para la calificación e inscripción de los centros especiales de empleo, así como la regulación de su actividad en Aragón. Por otro lado, está el **RDL 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, introduce el término “**Enclaves Laborales**”, otra forma de promover el apoyo a personas con discapacidad³⁷.

3.3. Definiciones de empresa de inserción

El concepto de **empresa de inserción** tiene muchas definiciones, aunque la ley y las organizaciones no dan una definición específica y clara, ya que depende de muchas variables, como por ejemplo la forma jurídica (una asociación, una cooperativa, sociedad limitada), lugar de actuación o el motivo de su constitución.

La primera definición la encontramos en la **Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción**, en su **artículo 4**:

tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito

³⁷ Para ver toda la legislación de las comunidades autónomas en España, consultar el Anexo 8.

al empleo ordinario”, y en su segundo párrafo añade: *A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.*

Otras definiciones vienen expresadas por diferentes estructuras organizativas que se engloban en las empresas de inserción:

FAEDEI (FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN)

Las empresas de inserción son estructuras productivas que trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios y tienen como objeto adicional la integración de sus trabajadores. Actúan como empresas de transito donde personas con dificultades de inserción sociolaboral desarrollan las capacidades necesarias para el desempeño de un trabajo mediante la fórmula de “aprender trabajando”.

AREI (ASOCIACIÓN ARAGONSEA DE EMPRESAS DE INSERCIÓN)

Inscritas en la economía social, las empresas sociales son sociedades mercantiles o cooperativas creadas por entidades sin ánimo de lucro con la finalidad de facilitar el acceso al mercado laboral de personas en situación de exclusión, proporcionándoles un puesto de trabajo, formación y acompañamiento durante un periodo máximo de tres años.

CEPES (CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL)

Las empresas de inserción nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Son iniciativas empresariales que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral. Son empresas que no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a otras personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas. Además de valorar su rentabilidad económica es muy importante destacar la rentabilidad en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y aportan a la sociedad todo aquello que ésta les había negado.

3.4. Colectivos vulnerables de las empresas de inserción social: comparación de la normativa estatal y aragonesa

Los trabajadores de inserción o los colectivos vulnerables están recogidos y considerados como tal, en el **artículo 2 de la Ley 44/2007** y el **artículo 2 del DECRETO 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón**. Según la Ley 44/2007, no cualquier persona se puede considerar sujeto en riesgo de exclusión social ni cualquier empresa que contrate trabajadores en situación de riesgo exclusión social puede ser calificada como empresa de inserción³⁸.

El único requisito que nos dice el art. 2 de la Ley 44/2007 que ha de cumplir **el trabajador es que ha de estar desempleado e inscrito en los Servicios Públicos de Empleo**, y que encajen en alguno de los ocho grupos mencionados en el **artículo 2**, que al compararlo con el **art.2 del Decreto 128/2009**, se consideran sujetos en riesgo de exclusión social:

³⁸ ARGUDO PÉRIZ, J. L., ob. cit., págs. 5-6.

- **Los colectivos que sean perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción**, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas. (coincide con la regulación estatal)
- **Personas que no puedan acceder a la prestación** a la que se hace referencia en la letra anterior, por alguna de las siguientes causas: - **Falta del período exigido de residencia o empadronamiento**, o para la constitución de la Unidad Perceptora. - **Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido**. (coincide con la regulación estatal)
- **Jóvenes mayores de dieciséis años y menores de treinta que hayan recibido o estén recibiendo medidas e instrumentos de protección de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 12/2001, de 2 de julio, de la infancia y la adolescencia en Aragón**. (en este apartado, la legislación aragonesa es más específica que la estatal, nombrando el artículo 46 de la Ley 12/2001 las medidas de protección de menores)
- **Personas con problemas de drogodependencia** u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social. (coincide con la regulación estatal)
- **Internos de centros penitenciarios** cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos. (coincide con la regulación estatal)
- **Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero**, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos. (coincide con la regulación estatal)
- **Personas procedentes de servicios de alojamiento permanente o temporal** autorizados por las Administraciones Públicas competentes. (el art.2 f) ley 77/2007 nombra a las personas procedentes de centros alternativos autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla)
- **Personas procedentes de servicios para el apoyo de la inclusión social** del sistema de servicios sociales de responsabilidad pública o aquellos autorizados por la normativa vigente. (este apartado no aparece en la regulación estatal)
- **Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social** autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. (art.2 h), Ley 44/2007)
- Otros colectivos vulnerables serían los **mayores de 45 años y la población joven menor de 25 años más expuesta a contratos temporales y precariedad**³⁹.

Además de los colectivos más vulnerables enumerados en el artículo 2 de la Ley 44/2007 y artículo 2 del DECRETO 128/2009, ADECCO a través de EPA nos introduce y muestra **otros colectivos vulnerables** que están en riesgo de exclusión social y laboral. ADECCO nos habla de los **mayores de los 55 años** y recientemente, debido al COVID-19, los **menores de 25 años** también están en camino de ser considerado otros colectivos vulnerables, aunque no recogidos y amparados en ninguna ley, tanto autonómica como estatal.

El colectivo de mayores de 55 años ha sido el grupo que más ha notado los efectos de la crisis y el que más tiempo lleva en desempleo, siendo el colectivo que más numeroso de parados de larga duración. Como

³⁹ Ver página siguiente: colectivos mayores de 45 años y menores de 25 años

forma de su reactivación en el mercado laboral sería el reciclaje y la formación, su adaptación a la nueva tecnología y mercado de trabajo, o la lucha contra los prejuicios sociales de los reclutadores o empresas que identifican a una persona joven con flexibilidad y al grupo senior menos flexible. Según los datos de EPA, el 65% de los mayores de 55 años llevan más de un año en paro y un 43 % de ellos llevan más de 4 años en paro según los estudios realizados por Adecco (ver Anexo 13)⁴⁰.

En la el Anexo 14, según los datos recogidos por Adecco, vemos que en un periodo de un año, apenas un 20 % del proceso de selección ha incluido a los mayores de 55 años. Las razones según la encuesta, de la no selección de dicho colectivo han sido bien por no recibir candidaturas de dicho grupo de edad (45% de las respuestas) o bien por el prejuicio o la incertidumbre de los técnicos de selección de personal, en que dichas personas, por la edad, no puedan adaptarse o desempeñar con destreza las actividades de la nueva empresa o nuevo puesto de trabajo (40% de las respuestas).

Según el Anexo 15, dicha encuesta realizada por Adecco a las empresas, parece ser que muchas tienen prejuicios en cuanto a este colectivo mayor de 55 años, ya que, muchos pueden adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo y no son “protestantes” por exigir menores condiciones de trabajo por su edad y experiencia. Lo que sí es verdad es que necesitan actualizar sus conocimientos o reciclaje, ya que la tecnología ha ganado mucho protagonismo en el mercado laboral. Al aprender cómo se usan los medios de comunicación y los programas informáticos, este colectivo puede ser perfectamente capaz de ser competitivo con colectivos de inferior edad.

3.4.1. Derechos contractuales de los colectivos de las empresas de inserción

3.4.1.1. *Peculiaridades del contrato de inserción laboral*

Una vez definidos los colectivos vulnerables que pueden formar parte de las empresas de inserción, es importante saber **qué tipo de relación laboral se establece entre el trabajador en proceso de inserción y las empresas que los contratan**. La verdadera empresa de inserción se distingue precisamente por su objeto social, que es **la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social** y, en función del mismo, por las limitaciones a la contratación de trabajadores ordinarios⁴¹.

Por ello, se da un debate acerca del tipo de régimen jurídico de la relación laboral, entre el trabajador en situación de exclusión social y la empresa de inserción. Se le puede aplicar un régimen jurídico aplicable a una **relación laboral común** o un régimen jurídico aplicable a una **relación laboral especial**. Si hablamos de un régimen laboral común, regulado por el Derecho del Trabajo, el contrato se celebra con la finalidad de intercambiar trabajo por salario, de forma voluntaria y ordenada a la producción de bienes y servicios. La finalidad del contrato entre la empresa de inserción y el trabajador en exclusión social es la de integrar a este último en el mercado de trabajo ordinario y formar sociolaboralmente a dicho trabajador, recibiendo por ello una retribución, acompañado de un itinerario de inserción personalizado previamente definido. Por tanto, vemos que el contrato de inserción tiene una **naturaleza mixta**, es decir, tiene naturaleza retributiva, es voluntario, pero con la particularidad del objeto y la finalidad que es diferente al contrato ordinario.

Los expertos en materia laboral se inclinan de nuevo hacia dos vertientes a la hora de encajar dicho contrato laboralmente: **considerar el contrato de inserción como uno especial**, ya que lo asemeja a un contrato de prácticas laborales de un programa formativo, más que uno común, ya que el contrato de

⁴⁰ www.fundacionadecco.org

⁴¹ ARGUDO PÉRIZ, J. L., ob. cit., págs. 6-8.

inserción tiene la finalidad clara de aprendizaje y de inserción. En cuanto al aspecto de la retribución por el aprendizaje durante el contrato de inserción, la presunción de laboralidad queda descartada porque las empresas de inserción no buscan beneficiarse del trabajador de la actividad del trabajador en situación de exclusión social, sino en ayudar en su integración sociolaboral; por otro lado, **considerar el contrato de inserción como uno ordinario con peculiaridades**, según el artículo 11 de la Ley de Empresas de Inserción: *las relaciones laborales vinculadas a procesos de inserción que se concierten entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social se regirán por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el resto de la legislación laboral, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley*⁴².

3.4.1.2. Modalidades de contratación laboral

La Ley de Empresas de Inserción (LEI) considera válida cualquier modalidad contractual prevista en la legislación laboral, **más una modalidad contractual nueva para la contratación de personas con discapacidad**, llamado **contrato temporal de fomento de empleo**. Dicha modalidad de contratación aparece en **artículo 12.1 de la LEI** (Ley de Empresas de Inserción), en donde su texto nos dice que: *el contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por **duración determinada**, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral. Asimismo, con independencia de la causa de contratación, podrá concertarse el contrato de trabajo que se regula en el art. 15 de esta Ley.*

Las modalidades previstas en la legislación laboral que podría celebrarse como contratos de inserción laboral, están previstas en el **art.15 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, que nos habla del **contrato para obra o servicio determinado, contrato eventual por circunstancias de la producción y contrato de interinidad, incluyendo los contratos formativos**. También se puede aplicar las modalidades del **artículo 11 y 12 del ET**, es decir, el **contrato en prácticas y contrato para la formación y el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo**, y en el caso del colectivo con discapacidad, la legislación laboral prevé **el contrato temporal para fomento del empleo de personas con discapacidad** (Disposición Adicional primera de la Ley 43/2006).

Además de la temporalidad que se reitera en los diferentes tipos de modalidades de contrato laboral, la ley permite también **los contratos indefinidos**, ya sea el **ordinario** o ya sea **el contrato para fomento de la contratación indefinida**. Ante la contrariedad del Consejo Económico y Social, la condición de contrato indefinido está respaldado por la **Disposición adicional cuarta, apartado 2 de la LEI**, según la cual, los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción, cuando sean contratados indefinidamente por una empresa ordinaria, tendrán derecho a las bonificaciones previstas en el programa de fomento de empleo (Ley 43/2006) aun cuando hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

En el caso de las modalidades contractuales temporales anteriormente citadas, se plantea la duda de **qué pasa si se extingue el contrato de trabajo con una determinada empresa y si el trabajador en inserción**

⁴²AGUILERA IZGUIERDO, R., "La relación laboral de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 83, (2009), págs. 217-248.

laboral seguiría beneficiándose de los servicios personalizados de inserción y formación, o no. La respuesta sería afirmativa, es decir, el trabajador seguiría beneficiándose de los servicios de la empresa de inserción, aunque el trabajador continuaría en el bucle de la temporalidad y no en su inserción definitiva en el mercado ordinario de trabajo. Por ejemplo, el contrato de obra y servicio tiene una temporalidad y fecha específica, pero los demás contratos temporales del Estatuto de los Trabajadores no tienen tan claro dicho aspecto al aplicarlo a las empresas de inserción. La contratación de personas en situación de exclusión social por las empresas de inserción responde a la necesidad de insertar en el mercado de trabajo a dicho colectivo de trabajadores y no a necesidades temporales de tipo estructural o formativo.

En conclusión, el legislador ha considerado las modalidades contractuales del Estatuto del Trabajador perfectamente aplicables a las empresas de inserción para conseguir la inserción laboral de las personas en situación de exclusión social que trabajan en las empresas de inserción. En el caso de los trabajadores con discapacidad, sí se admite el **contrato temporal de fomento del empleo**, regulado en el **art.15 de LEI**, que habilita a las empresas de inserción en usar dicha modalidad contractual solamente con dicho colectivo.

3.4.1.3. Forma y condiciones del contrato de trabajo

Independientemente de la modalidad contractual, el contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social se formalizará **siempre por escrito**, en el modelo establecido por el Servicio Público Estatal y se comunicará a la oficina pública de empleo. También deberán constar por escrito la comunicación a la oficina pública del contrato, las prórrogas y variaciones de dichos contratos (art. 12.2 LEI). A continuación, se ha de emitir una copia del contrato a los servicios Sociales Públicos para que este tenga constancia del itinerario de inserción. La particularidad de este tipo de contrato es que ha de llevar obligatoriamente en el **anexo un apartado con la expresión de las obligaciones entre las partes en el itinerario de inserción**, en donde se derivan obligaciones tanto para el trabajador como para el empresario, y su posterior firma por ambas partes. Sí no se cumple dicho anexo por parte del trabajador, se le sancionará con el despido.

En cuanto a las condiciones de trabajo, éstas se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y las peculiaridades que puede conllevar, por la Ley de las Empresas de Inserción (LEI). Concretamente, encontramos dichas particularidades en el artículo 13 LEI:

- **El contrato podrá celebrarse a tiempo completo o parcial**, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos establecidos en el art. 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de modificación de la jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada a los Servicios Sociales Públicos competentes. La modificación de la jornada de trabajo ha de ser comunicada al Servicio Público de Empleo y a los Servicios Sociales Públicos, sin que sea necesario el informe favorable del Servicio Social Público para que tenga lugar la citada modificación de la jornada de trabajo.
- En materia de **permisos laborales**, regulado por el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, da derecho a los trabajadores en situación de exclusión social a ausentarse, con previo aviso y justificación, y sin pérdida de la retribución, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación o readaptación profesionales o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan.

- En cuanto al **periodo de prueba**, si un trabajador continúa trabajando en la empresa finalizado el contrato ligado a un proceso de inserción, no se puede concertar otro periodo de prueba, ya que este computa a efectos de antigüedad (art. 14.1 ET declara nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación; art. 18.2 RD 488/1998, de 27 de marzo) .
- A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos, así como adaptación a los mismos (art. 4 RD 488/1998, de 27 de marzo).

3.4.1.4. Extinción y suspensión del contrato de inserción

Los contratos de trabajo del personal en situación de exclusión social se extinguirán según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las particularidades establecidas en el **art. 14 de la Ley de Empresas de Inserción**:

- Por la conclusión del contrato de trabajo o finalización de la fecha en el caso de un contrato por obra o servicio determinado;
- No son válidas aquellas cláusulas que prevén la extinción o suspensión del contrato en el supuesto de no obtener un determinado rendimiento o en el supuesto de que el trabajador sujeto de inserción sociolaboral, recaiga, por ejemplo, en problemas de alcoholismo o drogadicción;
- Por extinción de la empresa de inserción;
- Por voluntad del trabajador: dimisión, abandono o extinción basada en un incumplimiento previo de la empresa de inserción;
- Por despido: disciplinario, por causas objetivas, colectivo o por fuerza mayor.

En relación a la cláusula de extinción del contrato por problemas de alcoholismo, drogodependencia, exreclusos o recaída en estas conductas, enumeradas en el art. 14 de la Ley de Empresas de Inserción, hay que tener en cuenta que dicho colectivo de exclusión social está en dicha situación porque necesitan ayuda a deshacerse de esos hábitos, carecen de disciplina y hábitos laborales, lo que sin duda va a repercutir en el desarrollo de su actividad laboral en la empresa de inserción.

Si el trabajador que se encuentra en un proceso de rehabilitación o reinserción social sufre una recaída, serán los Servicios Sociales Públicos competentes los que podrán proponer al trabajador que inicie un nuevo proceso de deshabituación o desintoxicación. En este caso, «el contrato de trabajo podrá suspenderse cuando, a juicio de los citados Servicios Sociales, fuera necesario para el éxito de dicho proceso» (art. 14.3 LEI). Ahora bien, si el trabajador no iniciara el proceso de deshabituación o desintoxicación propuesto, o lo abandonara sin causa justificada, se considerará un incumplimiento de las obligaciones asumidas en el itinerario de inserción, siendo entonces de aplicación lo establecido en el art. 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores. De este modo, la empresa de inserción podrá proceder al despido disciplinario del trabajador cumpliendo los trámites formales legalmente exigidos.

En relación con la causa de despido objetivo prevista en el art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, según la cual, el contrato podrá extinguirse, «por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100

en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo», **dicha causa está totalmente justificada y no aplicable a los trabajadores excluidos socialmente**, ya que está demostrado estadísticamente que la mayoría de las empresas de inserción presentan un índice de absentismo más elevado que el de las empresas ordinarias, absentismo que se suele dar principalmente en aquellos colectivos de reciente incorporación en las empresas de inserción o que sufren una situación multiproblemática de tipo social y sanitario.

Asimismo, y con la finalidad de que sus ausencias no perjudiquen a los trabajadores ordinarios de la empresa de inserción, las faltas de asistencia de los trabajadores en situación de exclusión social no se computarán para el cálculo del índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo, ni tampoco dichos trabajadores computarán para el cálculo de la plantilla del centro de trabajo.

Como último paso, la empresa debe comunicar a los Servicios Sociales Públicos competentes y a los Servicios públicos de Empleo la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores contratados, cualquiera que sea la causa de extinción del contrato de trabajo, lo que hace que sea legal la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores contratados en dicha situación⁴³.

3.5. Calificación, requisitos y características de las empresas de inserción

La calificación como empresa de inserción le corresponderá a un Órgano Administrativo competente de la CC. AA en términos de “empresa de inserción” (**artículo 7 de la Ley 44/2007**). Una empresa mercantil o cooperativa para ser calificada como tal, ha de estar previamente inscrita en el Registro Mercantil, debiendo acreditar los requisitos legalmente requeridos para tal calificación en la forma y con el procedimiento que reglamentariamente se determinen. En Aragón, la condición de Empresa de Inserción es calificada por el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). Para obtener tal calificación, las sociedades mercantiles o cooperativas interesadas deberán presentar su solicitud ante el Instituto Aragonés de Empleo, a que acompañarán la documentación correspondiente. Se puede obtener dos tipos de calificación⁴⁴:

- **Provisional** (art. 7.2 Decreto 128/2009): será otorgada mediante resolución motivada del director Gerente del Instituto Aragonés de Empleo si se cumplen los requisitos de las letras a), b), c), e) y h) del artículo 5 del Decreto 128/2009.
- **Definitiva** (art. 7.4 Decreto 128/2009): tendrá lugar tras la acreditación, por parte de la empresa de inserción, del cumplimiento de los requisitos previstos en las letras d), f) y g) de dicho Decreto, en el plazo máximo de un año desde que tuvo lugar la calificación provisional.

Para ser considerada una empresa de inserción, ésta tiene que cumplir una serie de **requisitos** nombrados en los **artículos 4 y 5 de la Ley 44/2007**:

- a. **Estar promovidas y participadas, al menos en un 51 por 100 del capital social** si se trata de **sociedades mercantiles**, y en el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales, la participación deberá situarse en los límites máximos legales para los socios colaboradores o asociados. (**límite máximo legal para las sociedades laborales de participaciones: 50%; límite máximo legal para las cooperativas de participaciones: un 25%**)

⁴³ AGUILERA IZGUIERDO, R., ob. cit., págs. 217-248.

⁴⁴ ARGUDO PÉRIZ, J. L., ob. cit., págs. 4-5.

- b. Recoger como **fin primordial** de su objeto social, **la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.**
- c. **Estar inscritas** tanto en el Registro correspondiente a su forma jurídica, como **en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma** donde se encuentre su centro de trabajo (en Aragón, INAEM).
- d. **Mantener un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción**, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de, **al menos, el 30 por 100 durante los primeros tres años de actividad** y de, **al menos el 50 por 100 del total de la plantilla a partir del cuarto año**, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.
- e. **No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.** (inserción laboral de personas en exclusión social)
- f. **Aplicar**, al menos, **el 80 por 100 de los resultados o excedentes** disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción
- g. **Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa** que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.
- h. Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

Según **el artículo 8 de la ley 44/2007**, la pérdida de la condición de empresas de inserción será acordada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por incumplir con el propósito de inserción de personas desfavorecidas y en exclusión social y por dejar de reunir los requisitos que determina su cualificación, aunque no implique obligatoriamente su disolución como sociedad.

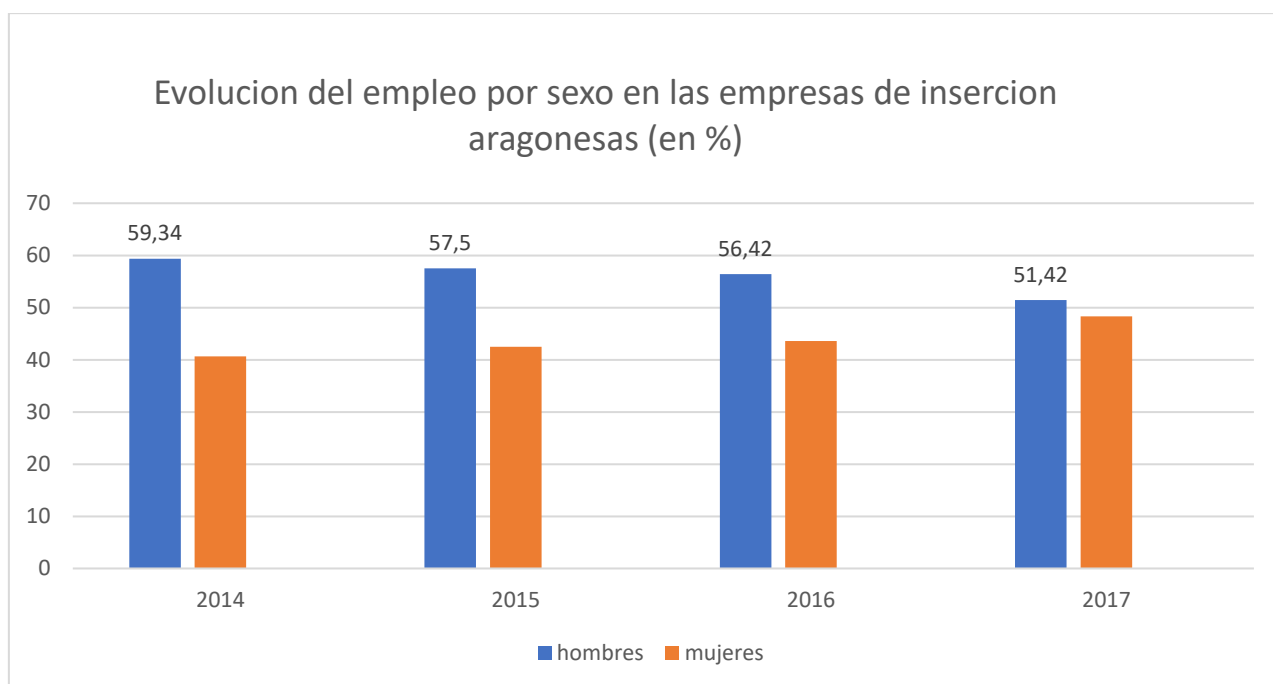
3.6. Estudio de indicadores de las empresas de inserción

En este apartado analizaré algunas características personales de las personas en situación o riesgo de exclusión. Las variables más relevantes identificadas han sido:

3.6.1. El sexo

Como se puede observar, el Gráfico 2 evidencia la proporción y porcentaje de la plantilla de las empresas de inserción por sexos. Observamos que, a lo largo de los años, desde 2014 hasta 2017 la mayoría siguen siendo hombres. También es verdad que el peso de la plantilla femenina también ha aumentado conforme se acerca al año 2017, empezando por un 40% hasta llegar a un 48%, un porcentaje que casi alcanza a los hombres, lo que demuestra que las instituciones han corregido considerablemente el desequilibrio entre el empleo femenino y el masculino.

Gráfico 2. Evolución del empleo por sexo en las empresas de inserción aragonesas



Fuente: AREI

3.6.2. Edad

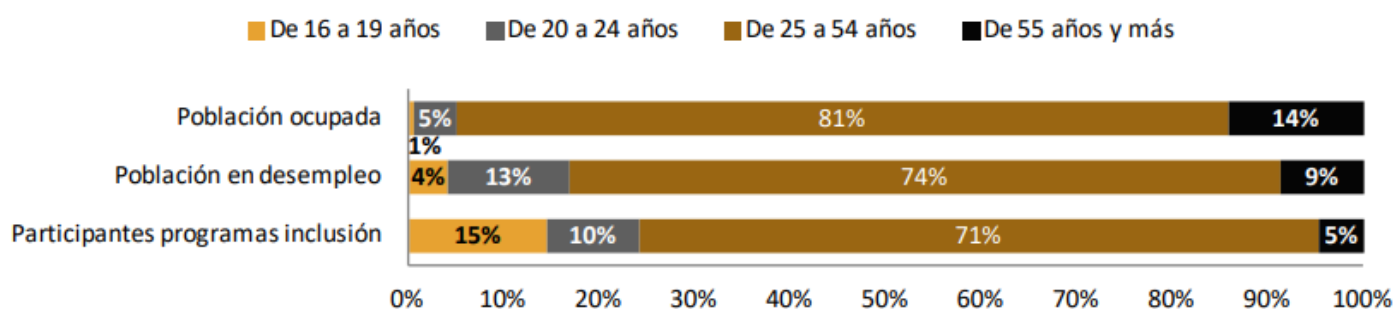
El Gráfico 3 nos muestra hasta el año 2019 la distribución de los trabajadores insertados por edad. Se puede ver que el tramo entre 35 a 54 años (más del 60%) es el tramo de edad con mayor inserción, seguido del tramo de 25 a 34 años (18%) y de 55 a 65 años (16%), y, por último, en menor proporción de tramo de edad están los más jóvenes entre 16 a 24 años. Estos datos sí los compráramos con el porcentaje de empleabilidad para las personas mayores de 45 años o 55 años de INAEM, es mucho menor que el de las empresas de inserción. En resumen, gracias a las empresas de inserción, tanto las personas desempleadas como los que tienen dificultades de inserción en el mercado laboral, encuentran un medio de integración e inserción laboral gracias a estas instituciones.

Gráfico 3. Estudio de trabajadores insertados en empresas de inserción por tramos de edad



Como se observa en la Ilustración 5, se realiza una reflexión sobre las diferencias entre la población desempleada en general, los programas de inserción desarrollados por las entidades del tercer sector tienden a atender a personas entre 25 y 54 años, y en particular mayores de 55 años.

Ilustración 5. Distribución de la edad según personas ocupadas, desempleadas y participantes de programas

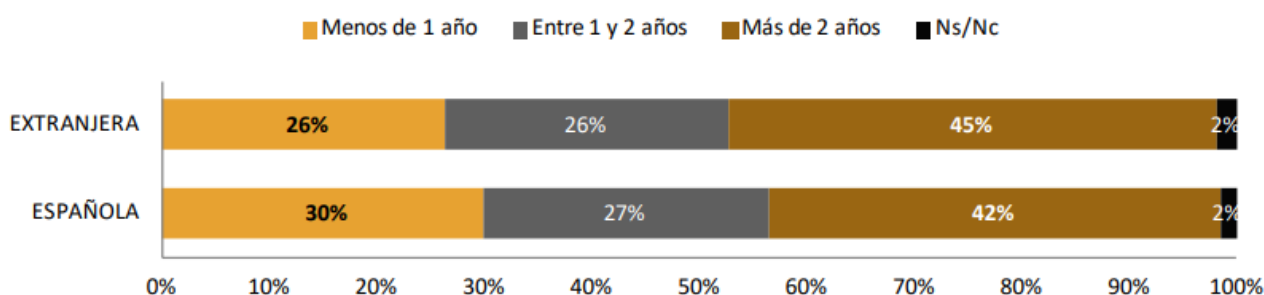


3.6.3. Nacionalidad y situación legal

En la Ilustración 6 vemos tanto extranjeros como nacionales en desempleo que participan en programas de formación específica, con unos porcentajes casi iguales. Ello es posible gracias a que los programas de formación de los centros de inserción no solicitan a los extranjeros permiso de residencia o permiso de trabajo para acceder a los mismos, en cambio, si se trata de programas formativos financiados

por los servicios de empleo sí que piden documentación que demuestre una situación regular para acceder a las mismas.

Ilustración 6. Tiempo en desempleo según nacionalidad



Fuente: (SEPE, CIDEA, Reas Euskadi, 2012)(pág.59)

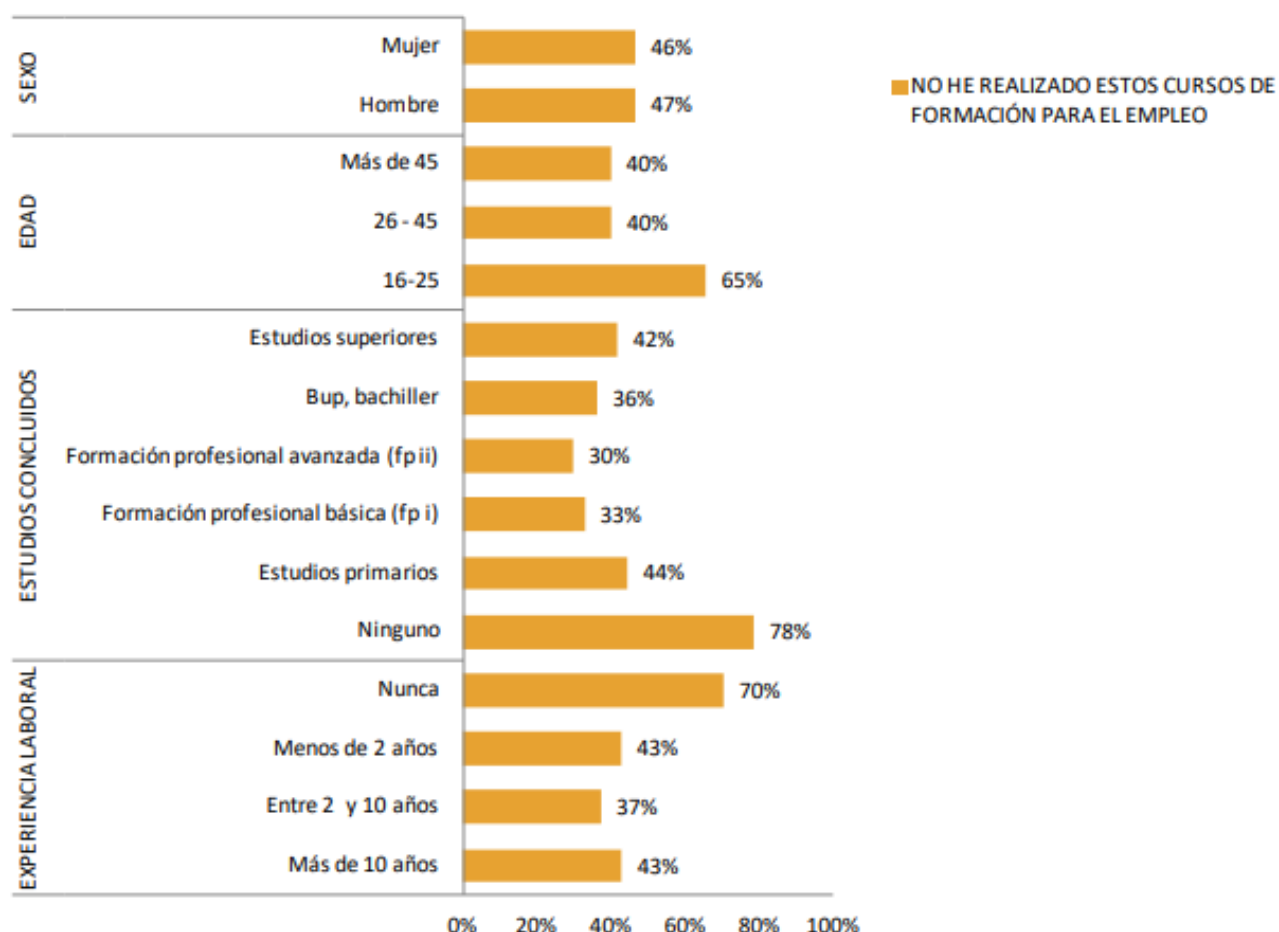
3.6.4. Los factores de la no participación en procesos de inserción laboral (personas desempleadas y en riesgo de exclusión)

Las características que suelen ser más frecuentes consideradas como excluyentes del mercado laboral, son:

- **Transeúntes:** se trata de personas que se mantienen en situación de aislamiento en cuanto al entorno, pierde las habilidades sociales, lo que hace que incremente el riesgo de exclusión social.
- **Personas con problemas de salud relevantes:** se trata de personas con problemas de salud graves que pueden impedir el desarrollo de actividades de inserción laboral, o personas con discapacidades físicas, mentales o sensoriales. Sí se trata de enfermedades mentales no diagnosticadas que suponen un serio obstáculo para el desarrollo de intervenciones y son escasos los recursos disponibles para dichas situaciones.
- **Personas sin habilidades o con conocimientos mínimos:** el no conocer el idioma, saber leer y escribir correcto, poca capacidad de entender instrucciones básicas o tener habilidades sociales mínimas, son más obstáculos que llevan a iniciar procesos pre-formativos antes de acceder a la inserción laboral.
- **Personas (mujeres generalmente) con responsabilidades familiares que impiden el desarrollo de una actividad laboral:** aunque sea una situación temporal, puede que el cuidado de los hijos/as o personas dependientes sea un obstáculo para la inserción laboral.
- **Personas con múltiples factores de exclusión:** como, por ejemplo, personas con largos periodos de desempleo o inactividad, personas que se han dedicado a trabajos no demandados por el mercado laboral, persona con problemas de vivienda, malos tratos, adicciones, etc.
- **Edad:** la inserción laboral de las personas mayores de 45-55 años es más problemática, sobre todo en épocas de crisis económica y situaciones de pandemia, como pasa hoy en día por el COVID-19, debido al enfrentamiento a los estereotipos presentes en la sociedad y a una normativa que va endureciendo el acceso a las pensiones, obligando a muchas personas a aumentar la vida laboral y con pocas oportunidades de mejor laboral a través de la formación.

Gracias a la encuesta realizada por el SEPE, se pueden saber datos adicionales acerca de las características de las personas que participan menos en la Formación para el Empleo⁴⁵.

Ilustración 7. Personas que no realizan cursos de formación para el empleo según variables básicas



Fuente: SEPE (2012)

En base a dicha encuesta (ver Ilustración 7), podemos sacar las siguientes conclusiones:

- En cuanto al sexo, el porcentaje de hombres y mujeres que no han realizado cursos de formación para el empleo es casi igual, un uno por ciento más en el caso de los hombres.
- Si nos fijamos en el tramo de la edad, el porcentaje cambia bastante. El tramo de edad entre los 16 y 25 años, es el mayor tramo de personas que no han realizado cursos de formación para el empleo (65%). A partir de los 26 años, el porcentaje es constante, en torno al 40%.
- En el tercer tramo de estudios concluidos, vemos que las personas que no hayan acabado ningún tipo de estudio no han realizado cursos de formación para el empleo. Las personas que han acabado la formación profesional avanzada o básica representan un menor porcentaje (30-33%) de personas sin cursos de formación, y por último están las personas con estudios primarios y estudios superiores, que sorprendentemente los últimos, al tener estudios

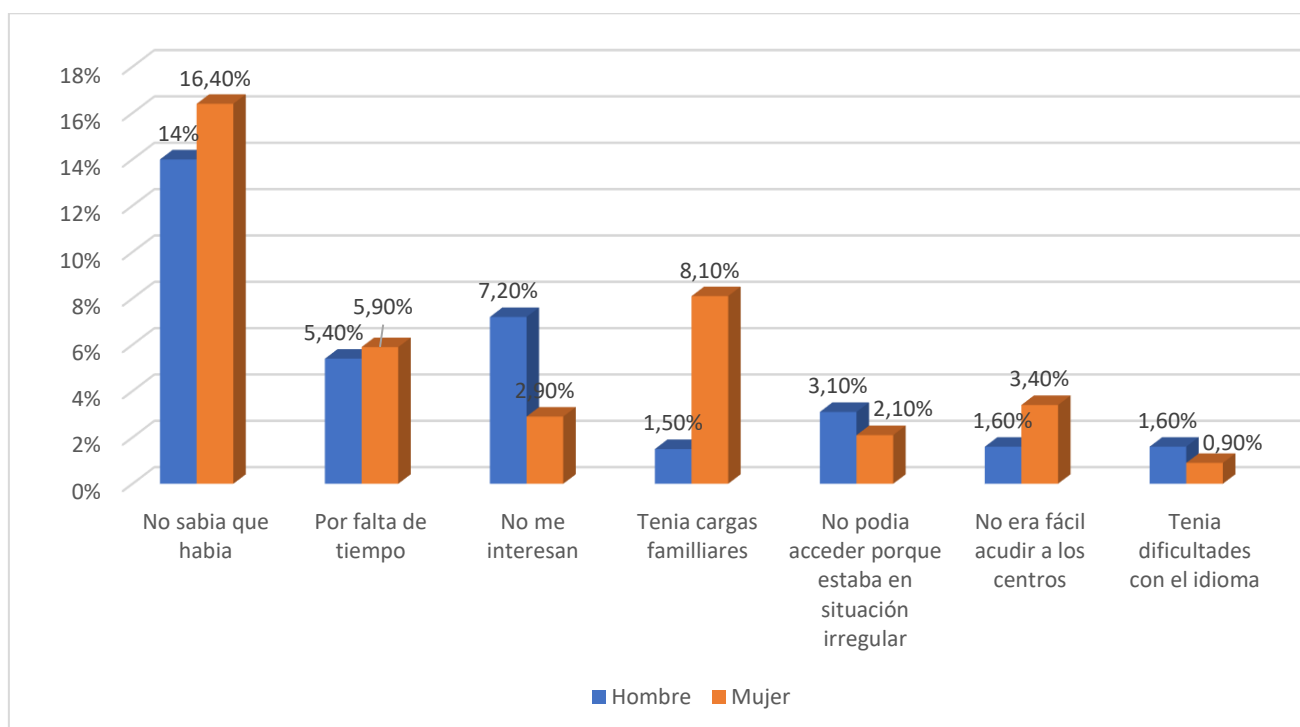
⁴⁵ SEPE, CIDEA, REAS EUSKADI (2012), págs. 44-46.

universitarios, masters, doctorado, no se dedican a estudiar cursos de formación para el empleo.

- El cuarto tramo de la encuesta tiene que ver con la experiencia laboral. Llama la atención el dato de las personas que nunca han trabajado, registrándose un 70% de aquellas personas que no han realizado formación para el empleo. Las personas con menos de 2 años y más de 10 años de experiencia laboral representan el 43% de personas que no han realizado cursos de formación de empleo. En menor porcentaje entran los que tienen más de 2 años y menos de 10 años de experiencia laboral, con un 37% de personas que no se han formado para el empleo.

Motivos por los cuales no se ha realizado la Formación para el empleo:

Gráfico 4. Motivos o causas que impide el acceso a la formación



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del (SEPE, CIDEA, Reas Euskadi, 2012)(pág.47)

Si nos fijamos en el Gráfico 4, vemos a simple vista que hay un porcentaje elevado de hombres y mujeres que **no sabían que existen** los cursos de formación profesional (entre un 14-16%). En segundo lugar, llama la atención el cuarto motivo del gráfico, **“tenía cargas familiares”**, con un 8% de mujeres y un 1,5% de hombres que, debido al cuidado de hijos o personas dependientes no han podido participar en actividades formativas, respectivamente las mujeres, que son las que más carga tienen en este aspecto. En tercer lugar, destaca el dato del tercer motivo **“no me interesan”**, en donde los hombres, parece ser que tienen menos interés que las mujeres en aprender y formarse. Por último, los motivos **“por falta de tiempo”**, **“estar en situación irregular”**, **“facilidad de acceso”** o **“dificultades en el idioma”**, en el caso de los dos sexos están casi igualados en el porcentaje.

3.6.5. Indicadores económicos

En base al Anexo 9, en cuanto al gasto de personal total vemos que va incrementando conforme pasan los años y finalmente en 2016 disminuye esa cifra, de 165.892.908,22 en 2015 a 141.733.154,30 en 2016). Del total del gasto de personal, de las tres provincias de Aragón, Zaragoza es la que más gastos de personal genera, por encima de Huesca y Teruel. Ello es proporcional al número de habitantes de cada provincia, en donde, en Zaragoza hay muchos más habitantes que en las otras dos provincias⁴⁶.

Observamos en el Anexo 10, en cuanto a la cifra de negocios, un descenso en términos globales entre 2013 y 2016, especialmente entre 2013 y 2015 con un 25%, aunque en 2016 se observa un leve repunte del 6% con respecto al 2015. En cuanto al resultado de explotación, destaca el extraordinario incremento del 67% producido entre 2013 y 2014 hasta superar los 560.000 euros, cifra que se mantiene prácticamente igual para el año 2015. No obstante, en 2016 se experimenta un importante descenso de cerca del 80%, situando la cuantía del resultado de explotación por debajo de la cifra inicial de 2013. En cuanto a las pérdidas y ganancias, entre 2014 y 2015, se producen aumentos significativos del 19% y el 80%, pero en 2016 esa cifra disminuye considerablemente por debajo de la cifra inicial de 2013⁴⁷. Sin embargo, es reseñable que la cifra de gastos de personal se mantiene relativamente estable durante el periodo 2013-2016, e incluso se observa un incremento del 6% entre 2015 y 2016 que contrasta con la evolución del resto de indicadores económicos, reflejando de esta forma la centralidad del trabajador en las sociedades laborales.

En cuanto a la facturación global de las empresas de inserción, si nos fijamos en el Anexo 11, observamos que la facturación de las empresas de inserción ha aumentado más de un 25% entre 2014 y 2017, pasando de 4,5 a 5,7 millones de euros. En este sentido, si bien en 2016 se produjo un leve descenso del 3,85%, los niveles de facturación aumentaron en 2017 alcanzando la cifra más elevada del periodo temporal analizado.

Otro aspecto que destaca es que la facturación de las empresas de inserción supera a las subvenciones que reciben estas entidades. En concreto, en el año 2017 las subvenciones recibidas apenas superaron el 12% de la facturación. Puede observarse que este porcentaje es algo mayor que en los años 2014 y 2015, aunque desde 2016 parece haberse estabilizado. De hecho, como se aprecia en el gráfico, en términos comparativos, el aumento relativo de la facturación (4,85%) es mayor que el de las subvenciones (0,62%) entre 2016 y 2017. Ello evidencia la autosuficiencia y viabilidad económica de las empresas de inserción aragonesas.

En la tabla del Anexo 12 destaca el indicador “beneficio social de la inserción” en donde incrementa un 38% desde 2014 al 2017, pasando de 1,7 a 2,4 millones de euros. El beneficio social de inserción se basa en que cada puesto de trabajo de inserción significa transformar el gasto público en ingreso público: cuando una persona pasa de ser usuaria de los servicios sociales a trabajar en una empresa de inserción, pasa de ser generadora de gasto (rentas mínimas, justicia, comedores sociales, intervenciones sociales, etc.) a ser generadora de ingreso a través de cotizaciones a la seguridad social, pago de impuestos, etc. En concreto, para el cálculo de este indicador se tienen en cuenta los siguientes elementos:

- El gasto público que genera una persona en situación de exclusión: ayudas económicas, de urgencia, comedores sociales, salud, albergues, justicia y orden público, etc.

⁴⁶ Universidad de Zaragoza, *Informe de la economía social en Aragón*, (2017), pág. 30.

⁴⁷ Universidad de Zaragoza, *Informe de la economía social en Aragón*, (2017), pág. 46.

- El ingreso que genera una persona cuando pasa a trabajar en una empresa de inserción, es decir, las aportaciones al erario público en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social, impuestos, etc.
- Los flujos económicos que generan las empresas de inserción por facturación e impuestos.

En segundo lugar, puede apreciarse que el indicador “multiplicador social del gasto público” que ha sufrido una tendencia negativa entre 2014 y 2017. De acuerdo con AREI, este indicador compara las subvenciones públicas recibidas con el beneficio social generado por las empresas de inserción. Así, en 2017 las empresas de inserción devolvieron a la sociedad 3,39 veces el volumen de ayudas recibidas. Cabe señalar en este sentido que el beneficio social generado por las empresas de inserción ha aumentado continuamente en los últimos años y, por tanto, el descenso de este indicador viene influenciado por el aumento de las subvenciones de los años 2016 y 2017.

Finalmente, cabe analizar la evolución del “retorno de las ayudas recibidas”, definido por AREI como un indicador que pone en valor los ingresos generados por las empresas de inserción a las arcas públicas (en concepto de IVA, IRPF, y cotizaciones a la Seguridad Social) y lo compara con las subvenciones públicas recibidas. De esta forma, en 2017, por cada euro que las empresas de inserción recibieron de subvención, devolvieron 2,63 euros al erario público. Por tanto, este indicador ha experimentado una evolución relativa muy similar al “multiplicador social del gasto público”, con un descenso significativo en 2016 y un breve repunte en el año 2017, debido al mayor volumen de subvenciones recibidas en ambos años en comparación con periodos anteriores⁴⁸.

⁴⁸ Ver Anexo 9, Anexo 10, Anexo 11 y Anexo 12

4. Ayudas y subvenciones: comparación entre Aragón y Cataluña

4.1. En el ámbito nacional

El **art.16 de la Ley 44/2007** propone una serie de ayudas financieras para cubrir las necesidades de constitución, formación, contratación de las empresas de inserción, como bien dice el artículo: *"las empresas de inserción podrán ser beneficiarias de ayudas financieras para su adaptación a las previsiones de esta Ley, para su constitución, puesta en marcha y desarrollo de su actividad, así como en concepto de asistencia técnica, formación y contratación de técnicos para su gestión, y en concepto de actuaciones de I+D+i"*.

El **artículo 9.1 y 11** de la Ley 5//2011, de 29 de marzo, de Economía Social redacta una serie de incentivos a las entidades de la economía social al incorporar trabajadores:

Sí es cooperativa o sociedad laboral e inserta desempleados como socios trabajadores (por cuenta ajena) + ser desempleado <30 años o <35 años sí tiene discapacidad ≥33%	Bonificación 3 en la cuota de la S.S: 137,5 €/mes durante el 1 año 66,67 €/mes los 2 años restantes
Sí desempleados > 30 años	Bonificación de 66,67€/mes durante los 3 años
Sí hay contratos suscritos con personas de exclusión social (incluidas en el art.2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre), <30 años o <35 años sí tiene discapacidad ≥33%	Bonificación 3 años en la cuota de la S.S: 70,83€/mes (otros tipos de contratos ≠ indefinido) o 137,50€/mes (sí es contrato indefinido)
Sí son socios trabajadores o de S. Coop. sustituidos durante los descansos por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo por embarazo, y los contratos de interinidad bonificados celebrados con desempleados	Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la S.S, incluidas las de AT y EP, y en las cuotas de recaudación de los socios por cuenta ajena Bonificación del 100% a aplicar en la base mínima para la cuota del régimen de los autónomos

Además, como medida especialmente favorecedora del empleo de los trabajadores provenientes de empresas de inserción, la misma disposición establece que, cuando sean contratados indefinidamente por empresas ordinarias no les será de aplicación la exclusión prevista en el programa de fomento de empleo [art. 6.1 d) Ley 43/2006] para "trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato", salvo que se trate de despido reconocido o declarado improcedente o despido colectivo.

4.2. En el ámbito de la comunidad autónoma

4.2.1. Aragón

Con carácter general, a la hora de cumplir sus obligaciones, la Administración puede ejecutar directamente o colaborar con la iniciativa social, mediante programas subvencionados, conciertos, convenios

o contratación pública, en beneficio de los colectivos más afectados por la exclusión social. Con el objetivo de contribuir a la contratación laboral de aquellas personas que se encuentran en situación de exclusión, la **Ley 12/2001, de 9 de julio**, estableció una **bonificación del 65% en las cuotas empresariales para contingencias comunes a la Seguridad Social**. Esta bonificación va dirigida esencialmente a las Empresas de Inserción Social que carezcan de ánimo de lucro y que decidan contratar indefinidamente, siendo la duración máxima de la citada bonificación de 24 meses⁴⁹. Para ver más detalladamente las ayudas a nivel de comunidad autónoma, en este caso Aragón, se puede consultar el Anexo 16 y Anexo 17.

Es interesante mirar la Tabla 9 para ver la evolución del presupuesto total de subvenciones en Aragón. Observamos una tendencia creciente en cuanto al presupuesto total empezando con el año 2015 con 576.000€ hasta 2018, que se dobla el presupuesto a 1.240.000€. En 2019 se registra la mayor cifra de presupuesto 1.440.000€, y posteriormente en 2020, vuelve a bajar a la cantidad de 1.250.000€.

Tabla 9. Comparación de ayudas y subvenciones en Aragón años 2015-2020

Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016
ORDEN EPE/522/2020, de 16 de junio, publicada el 1 de julio de 2020, TOTAL: 1.250.000€	ORDEN EIE/379/2019 DE 28 DE MARZO DE 2019, publicada el 15 de junio de 2018, TOTAL: 1.440.000€	ARAGÓN Orden EIE/992/2018 del 31 de mayo de 2018. Publicada el 15 de junio de 2018, TOTAL: 1.240.000€	Orden EIE/274/2017 del 8 de marzo de 2017. Publicada el 6 de marzo de 2017, TOTAL: 792.857€	Orden EIE/725/2016 del 7 de julio de 2016. Publicada el 19 de julio de 2016 TOTAL: 792.857€
ORDEN CDS/629/2020, de 8 de julio, publicada el 22 de julio de 2020, presupuesto TOTAL: 9.300.000€	Ayudas sometidas a "régimen de minimis". La ayuda total concedida a cada empresa no superará los 500.000 € durante cualquier periodo de tres ejercicios fiscales.	Ayudas sometidas a "régimen de minimis". La ayuda total concedida a cada empresa no superará los 500.000 € durante cualquier periodo de tres ejercicios fiscales.	Ayudas sometidas a "régimen de minimis". La ayuda total concedida a cada empresa no superará los 500.000 € durante cualquier periodo de tres ejercicios fiscales.	Ayudas sometidas a "régimen de minimis". La ayuda total concedida a cada empresa no superará los 500.000 € durante cualquier periodo de tres ejercicios fiscales.

Fuente: FAEDEI

Las ayudas y las subvenciones a las Empresas de Inserción Social por parte de las Administraciones públicas son muy importantes por varias razones. Por un lado, la baja productividad y el alto absentismo de los trabajadores en proceso de inserción, y, por otro lado, los apoyos sociales necesarios para contratar técnicos profesionales imprescindibles. La morosidad o el retraso del pago de estas subvenciones por parte de las Administraciones Públicas puede ser vital para que estas empresas funcionen, lograr la inserción de estos colectivos en el mercado de trabajo ordinario y para el futuro de las Empresas de Inserción Social.

El presupuesto de gastos del Instituto Aragonés de Empleo para el ejercicio 2020 incluye dotación económica suficiente y adecuada para financiar el programa ARINSER, destinado a la concesión de subvenciones para la integración socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social a través de empresas de inserción. Dichas subvenciones podrán contar con una cofinanciación del 50%, procedente

⁴⁹ CALVO VÉRGES, J., ob. cit., págs. 93-99.

del Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Aragón para el período de 2014-2020, aprobado por Decisión de la Comisión Europea de 17 de diciembre de 2015.

4.2.2. Cataluña

A continuación, enumeraré una serie de ayudas a nivel de comunidad autónoma de Cataluña:

- **RESOLUCION TSF/1435/2020, de 16 de junio:** por la que se abre la convocatoria para el año 2020 para la concesión de subvenciones a las empresas de inserción para la realización de acciones para la mejora del empleo y la inserción laboral de los colectivos en riesgo o situación de exclusión social. Dicha resolución destina a Cataluña un importe de **8.600.000,00 euros**, a cargo de la Generalidad de Cataluña (art.3.1).

Además, se establecen otros incentivos a la contratación:

- **Contratación a jornada completa** en puestos de inserción: 250€/mes como valor mínimo y el 80% del valor mensual del salario mínimo interprofesional del 2020 (760,00 euros/mes) como valor máximo.
- **Contratación a jornada no completa** en puestos de inserción: se reduce el importe de forma proporcional.

Tabla 10. Cuadro con ayudas en Cataluña año 2020-2016

Año 2020	Año 2019	Año 2018	Año 2017	Año 2016
RESOLUCIÓN TSF/1435/2020, de 16 de junio	RESOLUCIÓN TSF/1766/2019, de 17 de junio	A ORDEN TSF/235/2017, de 13 de octubre. RESOLUCIÓN TSF/1862/2018, de 25 de julio	ORDEN TSF/2304/2016, de 14 de octubre, publicada el 19 de octubre de 2016	ORDEN TSF/2304/2016, de 14 de octubre, publicada el 19 de octubre de 2016
TOTAL: 8.600.000 €	TOTAL: 10.500.000€	TOTAL: 8.200.000€	TOTAL: 200.000€	TOTAL: 200.000€
	Ayudas sometidas a "régimen de minimis".	Ayudas sometidas a "régimen de minimis".	Ayudas sometidas a "régimen de minimis".	Ayudas sometidas a "régimen de minimis".

Fuente: (FAEDEI)

Sí comparamos la Tabla 9 y la Tabla 10 para comparar las cifras de las ayudas y subvenciones destinadas a Aragón y Cataluña, vemos que en el año 2016 y 2017 Aragón (792.857€) ha recibido tres veces más que Cataluña (200.000€). La situación cambia empezando con el año 2018, en donde Cataluña recibe en ese año y siguientes, entre 8 y 10 millones de euros de ayudas en el ámbito de comunidad autónoma. En cambio, Aragón recibe casi ocho veces menos que Cataluña de subvención entre 2018 y 2020.

5. Asociaciones de Empresas de Inserción en el ámbito nacional y en las comunidades autónomas (Aragón)

5.1. Ámbito nacional

5.1.1. La Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI)

La Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción es una entidad, sin ámbito de lucro, de ámbito estatal, que nace a finales del año 2007. A esta entidad se le ha encomendado ser el representante estatal y única de las Empresas de Inserción es España.

Dicha entidad nace gracias a un convenio de colaboración, firmado en noviembre de 2005, entre la Federación Española de Empresas de Inserción (FEDEI) y la Confederación de Empresas de Inserción (CONPEEI). La Federación agrupa actualmente 12 asociaciones empresariales de Empresas de Inserción existentes en todo el territorio nacional (ver Anexo 4 y Anexo 5). Comenzando con el año 2018 y hasta la actualidad, la FAEDEI está apoyando a las asociaciones de Cantabria, Islas Baleares y las de la Región de Murcia, con el objeto de conseguir una publicación de una orden de ayudas para la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión por parte de Empresas de Inserción (ver Anexo 6).

La Federación tiene recogidos en sus estatutos una serie de **finés** que han de cumplir y que forman parte de su esencia como entidad (ver Anexo 3). La Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción elaboró en 2017 su Plan Estratégico para el cuatrienio 2017-2020. En dicho Plan se definen **tres líneas estratégicas** que recogen las necesidades de las Empresas de Inserción a corto, medio y largo plazo:

1. **Impulso de desarrollos normativos que favorezcan el sector de las Empresas de Inserción.**
2. **Fomento de la intercooperación y desarrollo de las redes territoriales.**
3. **Fortalecimiento institucional e impulso de la interlocución de FAEDEI.**

Estas tres líneas estratégicas tratan diferentes temas, como la actualización de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción; propuestas específicas para la modificación del régimen laboral y fiscal de las Empresas de Inserción (Ley 31/2015, art.3.1); verificación de la legislación en materia de contratos reservados para las Empresas de Inserción (Ley 9/2017, de 8 de noviembre, se Contratos del Sector Público), con el objetivo de crear un documento con ejemplos de buenas prácticas de las administraciones que estén incorporando criterios sociales y medioambientales de manera transversal en toda contratación⁵⁰.

Como toda empresa, FAEDEI realiza y hace público el balance social de 2017, para llevar a cabo una observación estratégica y participativa, y que permite establecer pautas y procedimientos sistemáticos de selección, recogida, procesamiento y análisis de informaciones procedentes de las Empresas de Inserción, se las personas trabajadoras y de las actividades internas y externas que desarrollan. Dichos datos están recogidos a través de una aplicación web a la que tienen acceso directo las Empresas de Inserción, que cumplimentan con las instrucciones y asesoramiento de la secretaría técnica de FAEDEI. Ello da lugar a la

⁵⁰ Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción, *Memoria de funcionamiento*, (2020), págs. 1-7.

edición impresa y digital de la **Memoria Anual del Balance Social de FAEDEI**, mostrando datos de especial interés, durante el año 2017:

Tabla 11. Cuadro de Indicadores clave del Balance Social 2017

Datos más significativos de las Empresas de Inserción 2017	
Nº total de Empresas de Inserción que han participado en la Memoria Social	178
Nº total de personas trabajadoras (inserción y no inserción)	6.042
Personas trabajadoras de inserción en 2017	3.438 (56,90%)
Personas insertadas en el mercado laboral por cuenta ajena en 2017	329 (59,7%)
Personas insertadas en el mercado laboral por cuenta propia en 2017	18 (3,23%)
Personas contratadas por las Empresas de Inserción para formar parte del personal técnico de la Empresa de Inserción	42 (7,54%)
% de personas que una vez finalizado su itinerario de inserción han accedido en 2017 al mercado laboral por cuenta ajena, propia o en la Empresa de Inserción como personal de no inserción	69,84%
Ingresos totales de las Empresas de Inserción en 2017	119,56 millones de €
Facturación total de las Empresas de Inserción en 2017	94,22 millones de €
% total de ayudas públicas sobre ingresos de explotación	17,56%
% total de ingresos por ventas de productos y/o servicios	78,81%
Coste total en personal de las Empresas de Inserción	54,57 millones de €
Valor Añadido Bruto General	93,93 millones de euros
Nº de personas contratadas en las Empresas de Inserción en 2017, que anteriormente eran perceptoras de Rentas Básicas de Inserción	1.274
Retorno económico en concepto de impuestos, a las Administraciones Públicas	5,2 millones de €
Retorno social por puesto de inserción a jornada completa	5.834,90€

Fuente: (FAEDEI, 2018), pág.15)

5.2. Ámbito de la comunidad autónoma

5.2.1. La Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI)

Para hablar de la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción hay que volver al año 1994 en Aragón, que cuyo movimiento social existente hasta entonces era el Programa de Rentas Mínimas y el Ingreso de Inserción Aragonés de Inserción (IAI). Dicho programa, se centraba en dar ayudas económicas a los más necesitados o los que tenían dificultades de inserción laboral y social, y no prestar una ayuda enfocada exclusivamente a la **inserción** en sí. Un año más tarde, en marzo de 1995, con el Consejo Económico y Social de Aragón (presidido por Santiago Marraco), junto con la Secretaria Técnica (presidida por Carmen Jordán), el representante de las organizaciones empresariales (con Francisco Javier Mateo al mando) y la representante de las organizaciones sindicales (Marina Heredia) convocaron una reunión con el objeto de ver “**qué pueden hacer en Aragón para dar salida a la inserción**, ya que, **sí no hay inserción social, no habrá inserción laboral**”.

Por tanto, los técnicos de la administración, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales han buscado un consenso en cuanto a las ayudas económicas de que tenían que acompañar el

nacimiento de empresas de inserción laboral. Gracias a ello, a finales del año 1997 y principios del 1998, empezaron a surgir las primeras Empresas de Inserción. En el verano del año 1999 se crea la asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI). AREI aparece legalizada en el Registro de Asociaciones como asociación empresarial constituida por las empresas Consolida Oliver S.L., Inserta S.L., MAPISER S.L. y otras más. A la constitución de AREI participó también FEDEI (Federación Estatal de Empresas de Inserción).

En este proyecto también tuvo mucho protagonismo, desde sus inicios, el Gobierno de Aragón, que a través del acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (AESPA), suscrito en el periodo 2001-2003 con los sindicatos UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CREA y CEPYME, ha aprobado el **Decreto 33/2002, de 5 de febrero**, por el que se regulan las empresas de inserción laboral y se aprueba el Programa ARINSER, sin contar con una regulación en el marco normativo estatal que regulara estas empresas⁵¹.

En el año 2007, nace la **Ley 44/2007, de 13 de diciembre**, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, gracias al consenso de todos los agentes sociales y de las comunidades autónomas estableciendo el marco jurídico básico para el desarrollo y consolidación de las Empresas de inserción de todo el estado⁵².

En el año 2011 se logra establecer la **Ley de Contratos del Sector Público de Aragón**, en donde se recoge la obligación de reservar un porcentaje mínimo de volumen de contratación para las empresas de inserción. Paralelamente, en este mismo año, La Unión Europea presta especial atención a estas entidades y a las operaciones económicas cuyo objetivo principal sea *la integración social y profesional de personas desfavorecidas*, recogiendo en el **artículo 20 de la Directiva 2014/24/UE**, y poniendo plazo para que los Estados miembros lo trasladaran a sus normativas respectivas.

En el ámbito estatal, la **Ley 31/2015**, por la que se modifica la ley 5/2011 de la Economía Social, avanza la obligatoriedad en la reserva de contratos para empresas de inserción, debido a la aprobación de la Ley de Contratos del Sector Público, y lo hizo previo a la **Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público**, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento. En este proceso AREI fue la representante del sector de empresas de inserción en la comisión de trabajo que se creó ad hoc, en el marco de CEPES estatal, como interlocutor institucional.

Actualmente, la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción se define como una organización empresarial sin ánimo de lucro que integra y representa a las empresas de inserción aragonesas. AREI cuenta con un total de 321 trabajadores. De estas personas, el 62,69% son los denominados trabajadores de inserción, es decir, personas que sufren riesgo de exclusión social y que han encontrado a través de estas empresas un método de acceso al mercado laboral. Del total de personas que participan en este proceso de transición a través de las empresas de inserción, el 33,6% acceden al mercado laboral tras finalizar su itinerario.

⁵¹ Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, *Nuevas empresas para la transformación social en Aragón*, (2005), págs. 101-104-114.

⁵² Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, *20 años creando valor*, (1999-2019), págs. 18-21.

6. Conclusiones

Desde los años 90 hasta hoy, las empresas sociales han sido y siguen siendo un gran apoyo socio-laboral para el Estado español y la Unión Europea, hacia aquellas personas que están siendo excluidas del mercado ordinario laboral o tienen dificultades en incorporarse en el mismo debido a factores personales (raza, etnias, sexo, edad, cultura, idioma) y/o externos (exigencias del mercado laboral, nivel de estudios, contactos externos).

1. Las empresas sociales se han ido diversificando en las actividades y los propósitos a cumplir: algunas se dedican a la producción de bienes y servicios, cuyos beneficios se reinvierten en el objeto social, y, por otro lado, se dedican a los servicios sociales para el público vulnerable, como la proporción de viviendas, alimentos, formación, proporción de empleo, ayudas a personas mayores y discapacitados, etc.
2. Desde el marco de la Unión Europea hasta el marco nacional, la empresa social se caracteriza y se define por ser una entidad no perteneciente al sector público (aunque sí recibe subvenciones del Estado y Europa), reinvierte el beneficio social en el objeto prioritario de resolver las necesidades de las personas y mejora de los servicios y de la sociedad, antes de obtener el beneficio sus inversores o socios. Gracias a la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, las empresas sociales tienen respaldo y apoyo legal en el marco de la Economía Social.
3. La ley 5/2011, nos enumera los posibles modelos de empresa social que se pueden constituir legalmente: cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, centros especiales de empleo, empresas de inserción, cofradías de pescadores, fundaciones y asociaciones de la discapacidad. En el caso de Aragón, lo que más abunda como modelo de empresa de tipo social son las sociedades laborales, las cooperativas y las asociaciones.
4. Como conclusión, como hemos podido observar en el subapartado 2.5.3, la evolución del empleo y del número de entidades de la economía social ha sido en principio positiva, pero hacia 2018/2019 ha tenido una ligera bajada en su evolución.
5. En cuanto al sector de actividad, sí hablamos de las **cooperativas** como modelo de la empresa social, los sectores que más predominan son: el comercio y la hostelería (tercer sector) con 173 centros en total, las actividades de industria extractiva y manufactureras (segundo sector) con un total de 109 centros, y las actividades de agricultura, ganadería, pesca, caza y silvicultura (sector primario) con un total de 68 centros en Aragón. Sí hablamos de **sociedades laborales**, la Ilustración 2 nos muestra el mismo resultado que las cooperativas, con la predominación de los tres sectores mayoritariamente. En el caso de las **asociaciones**, predomina como forma de empresa social las actividades del tercer sector como la cultura y el ocio, la prensa y la política, servicios sociales.
6. Para concluir el estudio acerca de la empresa social, he hecho una referencia al impacto del Covid-19 en la economía social en el subapartado 2.6. Los estudios nos muestran que la pandemia ha afectado a las personas procedentes del sector ocio y restauración, actividades manufactureras e industria, y a las personas mayores de 55 años, con problemas de discapacidad, inclusión social o factores personales (edad, sexo, idioma, cultura). Por otro lado, las empresas de inserción han desempeñado un importante papel en los servicios sociales de la comunidad, ayudando en las actividades sanitarias y de prevención contra el COVID-19.
7. En cuanto a las empresas de inserción, vemos que han experimentado un gran cambio en los treinta años de existencia, ya que, pasa de ser un refugio para los más desafortunados a ser un importante agente de empleo e inclusión sociolaboral de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad, a

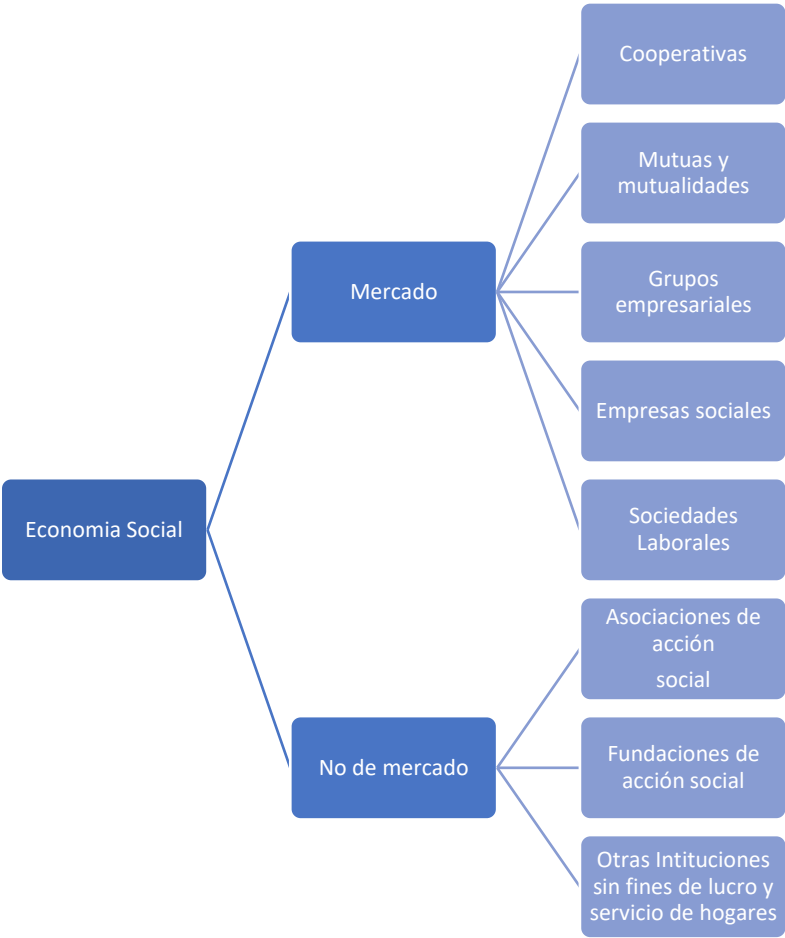
través de la formación, orientación y atención especial según sus necesidades para adaptarles en el mercado de trabajo ordinario. Las empresas de inserción cuentan con legislación específica en el ámbito europeo, nacional y de comunidad autónoma, ayudas y subvenciones por parte de la Unión Europea y el estado español, y apoyo moral y económico por las empresas públicas y privadas, para seguir desempeñando y cumpliendo con su propósito.

8. También ha sido interesante estudiar los indicadores (sexo, edad, nacionalidad, factores de no participación en el proceso de inserción sociolaboral) de las empresas de inserción, llegando a la conclusión de que la proporción de hombres y de mujeres en la participan en los centros de inserción es prácticamente igual; en cuanto a la edad, el rango entre los 35 a 55 años son los que más participan en las empresas de inserción; en cuanto a la nacionalidad y situación legal, los que llevan más de dos años en desempleo y en España, son los que participan en dichos programas de inserción; en cuanto al nivel educativo, cuanto más estudios más participación en los programas de formación de los centros de inserción y cuanta menos experiencia laboral menos participación en dichos programas.
9. En cuanto a las ayudas y subvenciones en Aragón y Cataluña, como pequeña comparación entre las dos comunidades autónomas, si nos fijamos en la evolución de las ayudas en el periodo 2016/2019, Cataluña (8.600.000€ año 2020) recibe ocho veces más dinero que Aragón (1.250.000€ año 2020). Observamos que en las dos comunidades autónomas se da una tendencia de un incremento positivo de las subvenciones en el periodo 2016-2019 (en Cataluña de 200.000€ a 10.500.000€; en Aragón de 792.857€ a 1.440.000€), y un leve descenso hacia el año 2020 (Aragón de 1.440.000€ a 1.250.000€; Cataluña de 10.500.000€ a 8.600.000€).
10. Por último, cabe destacar a la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de inserción cuyo objeto es aquel de representar a nivel nacional a las empresas de inserción, velar por la mejora de la legislación (Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción), asegurar la subsistencia de las empresas de inserción y conseguir ayudas para la contratación de personas en riesgo de exclusión social en toda España.
11. En el ámbito de la comunidad autónoma, en este caso, Aragón, destaca la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI), cuyo objeto es aquel de representar, integrar y promocionar a las empresas de inserción aragonesas (actualmente son 17 empresas) con el propósito de inclusión de las personas más desfavorecidas en la sociedad. Tras el último estudio de AREI, las empresas de inserción aragonesas trabajan con un total de 321 trabajadores, de los cuales el 62,69% de los trabajadores en situación de exclusión han encontrado trabajo en dichas empresas, y un 33,6% de los 321 trabajadores acceden al mercado laboral ordinario tras finalizar su periodo de adaptación y formación.

Como opinión personal, me gustaría añadir acerca de este trabajo que ha sido un tema que he disfrutado desarrollar, ya que, he aprendido mucho contenido e información acerca de las empresas de inserción. Reconozco que, de primeras, ha sido un reto para mí realizar dicho trabajo sin tener previos conocimientos acerca de la economía social y los conceptos que le engloba. Como experiencia personal, me gustaría añadir que he tenido contacto de cerca con la Cooperativa Tiebel, empresa de inserción y formación en Zaragoza. Es una empresa social que ayuda a las personas a formarse, integrarse al mundo laboral ordinario, y te dan apoyo moral y tutoría personalizada. Estoy muy satisfecha con el contenido y la información que he logrado reunir y redactar acerca de las empresas de inserción en Aragón. Me ha enriquecido personalmente de cara a futuras oportunidades laborales y cultura general.

Anexos

Anexo 1. Ilustración 8. Núcleo identitario común de los actores de la economía social



Fuente: (Chaves Ávila , Fajardo García, & Monzón Campos, 2020), pág.30)

Legislación Estatal actual sobre inserción sociolaboral en orden cronológico
La Constitución Española de 29 de diciembre de 1978.
43/ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
Ley estatal 27/2009 del 30 de diciembre de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
Real Decreto 49/2010, de 22 de enero, por el que se crea el Registro Administrativo de Empresas de Inserción del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Contrato de Formación y Aprendizaje.
Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.
Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público
Decreto 25/2018, de 8 de mayo, por el que se regula la concesión directa de ayudas para el fomento de la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de empresas de inserción
Decreto 97/2018, de 27 diciembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para la cualificación y la inserción de personas desempleadas en el mercado laboral.
Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
Decreto-ley 10/2020, de 29 de abril, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes de flexibilización administrativa en materia de ayudas en el ámbito del empleo y medidas complementarias con incidencia en el ámbito económico, local y social como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19)

Fines de la Federación
a) La defensa, promoción y representación de los intereses económicos-sociales empresariales de las Asociaciones socias ante las administraciones públicas, agentes sociales, instituciones y organizaciones públicas y privadas.
b) Promover, ayudar y fomentar el desarrollo de las Empresas de Inserción.
c) Facilitar, contribuir y promover la inserción social y laboral a través de las Empresas de Inserción, y también a través de la economía social y/o solidaria, de los colectivos social y laboralmente excluidos del mercado laboral ordinario.
d) Defensa de los intereses de las personas en situación o riesgo de exclusión social.
e) La defensa de los intereses colectivos de las Asociaciones socias, así como la promoción y realización de toda clase de servicios y actividades conexas que sirvan para este objetivo.

Fines de la Federación

- f) Coordinarse y colaborar con las Administraciones Públicas, Entidades, Instituciones y Agentes sociales que trabajen para la inserción laboral, social y contra la exclusión.
- g) Representar a las Organizaciones asociadas para su desarrollo en la consecución y promoción de la inserción social y laboral.
- h) Fomentar y dar soporte a los esfuerzos de las Instituciones Oficiales, Entidades y Federaciones, para crear un clima de opinión pública favorable a la promoción de la inserción social, a través de la integración laboral de las personas en situación de exclusión.
- i) La defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.
- j) Cualesquiera otras que coadyuven a la promoción de las Empresas de Inserción.
- k) Defender y promover la igualdad de género y oportunidades en las Empresas de Inserción y en las redes a las que pertenezcamos.

Anexo 4. Asociaciones empresariales de empresas de inserción en todo el territorio nacional

Fuente: (FAEDEI, 2018)

 <p style="text-align: center;">Asociación de Empresas de Inserción de Canarias</p>	<p>- Asociación de Empresas de Inserción de Canarias, ADEICAN.</p>
 <p style="text-align: center;">Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias</p>	<p>- Asociación de Empresas de Inserción del Principado de Asturias, ADEIPA.</p>
 <p style="text-align: center;">ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA</p>	<p>- Asociación de Empresas de Inserción de la Región de Murcia, ADEIRMUR.</p>
 <p style="text-align: center;">AEIGA</p>	<p>- Asociación de Empresas de Inserción de Galicia, AEIGA.</p>
 <p style="text-align: center;">ASOCIACIÓN MADRILEÑA DE EMPRESAS DE INSERCIÓN</p>	<p>- Asociación de Empresas de Inserción de Madrid, AMEI.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, AREI.
	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación de Empresas de Inserción de Castilla La Mancha, ASEIRCAM.
	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación Valenciana de Empresas de Inserción, AVEI.
	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación de Empresas de Inserción de Navarra, EINA.
	<ul style="list-style-type: none"> - Federación Castellano Leonesa de Empresas de Inserción, FECLEI.
	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación de empresas de Inserción de Euskadi, GIZATEA.
	<ul style="list-style-type: none"> - Asociación de empresas de Inserción de Extremadura, INSERCIONEX.

Anexo 5. Asociaciones empresariales de empresas de inserción existentes en el territorio nacional (continuación anexo 1)

Fuente: (FAEDEI, 2018)



Anexo 6. Asociaciones de Empresas de Inserción a nivel nacional (2018)

Fuente: (FAEDEI, 2018)



Tranvíaser S.L.

- Es una empresa que tiene como actividad principal dar solución y gestión a la recogida de enreses domésticos en Zaragoza, para su posterior recuperación y transformación en ayudas de urgencias municipales.
- Fue fundada en el año 2000 por la Asociación de Vecinos Las Fuentes y la Fundación El Tranvía.
- Actividades: gestión de residuos sólidos urbanos, reciclado y donación de materiales, mantenimiento de viviendas e instalaciones, montaje y desmontaje de elementos culturales para actuaciones musicales y artes escénicas, stands y casetas.



3,2,1 Inserción S.L

- Es una empresa de inserción oscense especializada en el sector de la limpieza y la atención socio-sanitaria.
- Fue fundada en el año 2016 por la Asociación Proyecto Cruz Blanca.
- Actividades: limpieza y mantenimiento de superficies y mobiliario en edificios, oficinas, locales y viviendas particulares, limpiezas especiales de grafitis, tratamiento de suelos, limpiezas funerarias, trabajos en alturas, servicio de ayuda al domicilio y acompañamiento.



Adarve Inserción

- Empresa que se dedica a la reutilización, reciclado, donación y venta de ropa usada.
- Fue constituida en el año 2018 por Cáritas Diocesana de Teruel.
- Actividades: recogida de ropa en contenedores, transporte, etiquetado, higienización y planchado de prendas, comercialización y donación de ropa y lavandería industrial.



A Todo Trape S.L

- Empresa dedicada a la re-utilización, reciclado, donación y venta de ropa usada en su tienda Latido Verde.
- Fue constituida en el año 2014 y promovida por la Fundación para la Inclusión Social de Cáritas Zaragoza.
- Actividades: recogida de ropa en contenedores, transporte, almacenamiento, selección, desinfección y difusión de ropa donada, venta de ropa de mujer, hombre, y niños, venta de artículos de hogar, entrega social de Cáritas.



Carinsertas S.L

- Es una empresa de inserción que se dedica a la confección, el reciclaje textil, la limpieza y el reciclaje y comercialización de muebles.
- Fue fundada en el año 2013 por Cáritas Diocesana de Huesca.
- Actividades: confección textil y servicio de costura para arreglos, reparación y personalización de ropa; recogida y reciclaje de ropa, tejidos, mobiliario y residuos urbanos; servicio de limpieza de oficinas, locales y comunidades de vecinos; servicio de planchado, higienización y lavandería industrial; servicio de ayuda doméstica, atención geriátrica y personas dependientes.



Consolida Oliver S.L.U

- Empresa de inserción que ofrece servicios de jardinería, reformas integrales, rehabilitación de fachadas, limpieza y ayuda doméstica.
- Fue constituida en el año 1998 por la Fundación Adunare.
- Actividades: diseño y mantenimiento de jardines, talas y podas de árboles, reformas de locales y viviendas, limpieza de comunidades y viviendas, acompañamiento y tareas domésticas.



Embarucados S.L

- Empresa dedicada al servicio de limpieza, conservación y mantenimiento, jardinería, lavandería, atención socio-sanitaria.
- Fue constituida en el año 2019 por la Fundación Baruca, de la provincia de Huesca.
- Actividades: limpieza, desinfección, reparación y mantenimiento de inmuebles, muebles, zonas verdes y piscinas; servicios de lavandería, tintorería, cosido y arreglo; servicios de gestión de residencias universitarias y estudiantiles; servicios de vigilancia y control público, privado y espacios naturales; servicios de hostelería, restauración y catering; manipulación industrial y soldadura; reciclado y manipulación de residuos; grabación y digitalización de datos, entre otros.



Inserta S.L.

- Es una empresa especializada en la confección industrial, reformas integrales, la producción y comercialización de verdura ecológica y la prestación de servicios auxiliares.
- Fue fundada en el año 1999 por la Fundación Federico Ozanam.
- Actividades: confección industrial, reformas integrales, servicios auxiliares, producción y comercialización de verdura ecológica.



Integrardid S.L.

- Empresa que ofrece servicios de mantenimiento, limpieza, jardinería y vigilancia en la comarca del Bajo Aragón, Teruel.
- Funciona desde el año 2018 y fue constituida por la Fundación para el Desarrollo Social.
- Actividades: limpieza de particulares y centros públicos, mantenimiento de viviendas e instalaciones, conservación y tratamiento de madera, jardinería y mantenimiento de zonas verdes, servicio de vigilancia y seguridad de instalaciones.



La Estanca Inserción S.L.

- Empresa dedicada a la re-utilización, reciclado, donación y venta de ropa usada en su tienda Latido Verde.
- Fue constituida en el año 2014 y promovida por la Fundación para la Inclusión Social de Cáritas Zaragoza.
- Actividades: recogida de ropa en contenedores; transporte, almacenamiento, selección, desinfección y difusión de ropa donada, venta de ropa de mujer, hombre, y niños, venta de artículos de hogar, entrega social de Cáritas.



Le Damos la Vuelta S.L.

- Es una empresa de inserción dedicada a recogida, restauración y venta de ropa, juguetes y artículos infantiles en sus tiendas de Zaragoza.
- Fue fundada en el año 2012 por la Asociación - Lar Betania (CONFER).
- Actividades: recogida y restauración, venta de artículos de bebé y niños, juguetes, textil, puericultura.



Mapiser S.L.

- Empresa que se dedica al trabajo de tipo industrial, transporte y mudanzas, pintura, atención al público y destrucción documental certificada.
- Fue constituida en el año 1998 por la Fundación Picarral y la Fundación Integración y Empleo.
- Actividades: taller de manipulados; embolsados, retractilados y montajes; transporte y servicio de taxi industrial, transporte de documentación, pintura de interiores y fachadas, eliminación de graffitis, servicio de consejería y atención al público.



Tinser S.L

- Empresa dedicada a la limpieza profesional y la recuperación y el reciclaje textil a través del proyecto Ropa2.
- Fue constituida en el año 2007 y promovida por Tiebel, S. Coop.
- Actividades: recogida de ropa usada, tratamiento y procesamiento de la ropa, y su posterior venta; limpieza de comunidades, oficinas, centros, y grandes superficies.



Ezequiel Moreno Inserción S.L.

- Es una empresa de inserción especializada en la confección textil, limpieza y los manipulados industriales.
- Fue fundada en el año 2019 por la Fundación San Ezequiel Moreno, en Zaragoza.
- Actividades: confección industrial, limpieza, manipulados industriales y recepción y control de acceso.



Fade Integra S.L.

- Empresa de inserción especializada en prestar servicios integrales de limpieza y lavandería.
- Fue constituida en el año 2017 por la Fundación de Atención a la Dependencia.
- Actividades: limpieza de oficinas, comercios, archivos, salas técnicas, parkings; limpieza fin de obra, centros sanitarios y residenciales; cosido de ropa y gestión de lavandería, camareras de pisos y complemento hostelero.



Incluyem - Barmon S.L.

- Empresa dedicada al reciclaje, reutilización y comercialización de prendas y complementos textiles en sus tiendas de Barbastro, Monzón, Fraga y Binéfar.
- Fue constituida en el año 2018 y promovida por Cáritas Diocesana Barbastro - Monzón.
- Actividades: recogida de ropa en contenedores ubicados en vía pública; transporte, planchado, higienización, etiquetado de pedidos y entrega a las tiendas; venta de trajo a empresas privadas.

Anexo 8. Normativa de las comunidades autónomas en España

CCAA	Normativa
Aragón	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto 37/2006, de 7 de febrero del Gobierno de Aragón por el que se regulan las empresas de inserción laboral. • DECRETO 128/2009, de 21 de julio, del Gobierno de Aragón por el que se regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón.
Andalucía	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto 193/2010, de 20 de abril, por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de Inserción en Andalucía. • Decreto-Ley 8/2014, de 10 de junio, de medidas extraordinarias y urgentes para la inclusión social a través del empleo y el fomento de la solidaridad en Andalucía. • Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

CCAA	Normativa
	<ul style="list-style-type: none"> Decreto 192/2017, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.
Canarias	<ul style="list-style-type: none"> DECRETO 137/2009, de 20 de octubre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, el procedimiento de acceso a las mismas y el Registro de Empresas de Inserción.
Castilla y León	<ul style="list-style-type: none"> Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo. ORDEN EMP/496/2017, de 16 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa Personal de Integración y Empleo (PIE), dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral. LEY 4/2018, de 2 de julio, de ordenación y funcionamiento de la Red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León.
Castilla -La Mancha	<ul style="list-style-type: none"> Decreto 179/2002, de 17 de diciembre, de desarrollo del ingreso mínimo de solidaridad, ayudas de emergencia social y prestaciones económicas a favor de colectivos desfavorecidos, y de la colaboración cooperación en materia de servicios sociales. Decreto 22/2010, de 20/04/2010, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación de empresas de inserción y se crea el registro administrativo de estas empresas. Decreto 97/2018, de 27 diciembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para la cualificación y la inserción de personas desempleadas en el mercado laboral. Decreto 68/2020, de 3 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de ayudas para el fomento de la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de empresas de inserción.
Cataluña	<ul style="list-style-type: none"> Ley 27/2002, del 12 de diciembre, sobre medidas legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral. Decret 277/2003, de 4 de novembre, de funcionament i competència del Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya.
Extremadura	<ul style="list-style-type: none"> Decreto 73/2018, de 29 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para el fomento del empleo de las personas en situación de exclusión social a través de empresas de inserción de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Decreto 166/2018, de 9 de octubre, por el que se establecen las bases reguladoras del programa de inserción laboral de personas paradas de larga duración que hayan participado en un itinerario personalizado de inserción, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
Galicia	<ul style="list-style-type: none"> Decreto 156/2007, de 19 de julio, por el que se regula el procedimiento para la calificación de las empresas de inserción laboral, se crea su registro

CCAA	Normativa
	<p>administrativo y se establecen las medidas para el fomento de la inserción sociolaboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 10/2013, de 27 de noviembre, de inclusión social de Galicia
Islas Baleares	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto 60/2003, del 12 de junio, de iniciativas empresariales de inserción. • Ley 3/2018, de 29 de mayo, del tercer sector de acción social
La Rioja	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 7/2003, de 26 de marzo, de inserción sociolaboral • Decreto 2/2006, de 13 de enero de 2006, por el que se crea el Registro de Empresas de Inserción Sociolaboral de La Rioja y se regulan los requisitos para la calificación e inscripción en dicho Registro
Madrid	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto 32/2003, de 13 de marzo de 2003, por el que se regula las empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social
Murcia	<ul style="list-style-type: none"> • Orden de 20 de junio de 2007, de la presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de las empresas de inserción. • ORDEN de 2 de enero del año 2004, de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, sobre ayudas para programas de inserción. • Decreto n.º 109/2016, de 5 de octubre, por el que se crea y regula el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Región de Murcia, y se dictan normas sobre el procedimiento de calificación de empresa de inserción laboral y su inscripción en dicho registro.
Navarra	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. • DECRETO FORAL 60/2009, de 2 de julio, de modificación del Decreto Foral 130/1999, de 26 de abril, por el que se regulan las ayudas económicas para el desarrollo de los programas de incorporación sociolaboral destinados a personas en situación de exclusión social. • Decreto foral 94/2016, de 26 de octubre, por el que se regula el régimen de calificación, registro y ayudas de las empresas de inserción sociolaboral de navarra. • DECRETO FORAL 340/2019, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Decreto Foral 94/2016, de 26 de octubre, por el que se regula el régimen de calificación, registro y ayudas de las Empresas de Inserción Sociolaboral de Navarra.
País Vasco	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto 182/2008, de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro de Euskadi. • ORDEN de 4 de mayo de 2009, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se regulan las ayudas para la creación y el sostenimiento de las empresas de inserción. • Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi
Valencia	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1/2007, de 5 de febrero, de la Generalitat, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión social en la Comunidad Valenciana.

CCAA	Normativa
	<ul style="list-style-type: none"> DECRETO 81/2009, de 12 de junio, del Consell, por el que se dictan normas de desarrollo para la calificación, registro y fomento de las empresas de inserción en la Comunitat Valenciana

Anexo 9. Evolución de los distintos indicadores económicos de las cooperativas aragonesas desde el año 2013 al 2016 (euros)

	2013					2014				
	Gastos de Personal	Cifra de negocios	Ingresos de Explotación	Resultado Explotación	Resultado Cuenta PyG	Gastos de Personal	Cifra de negocios	Ingresos de Explotación	Resultado Explotación	Resultado Cuenta PyG
Huesca	41.913.227,61	716.099.920,11	725.383.038,78	7.407.132,99	3.524.028,45	42.323.505,35	695.760.495,59	705.618.508,54	10.464.850,35	6.941.442,96
Teruel	13.416.941,63	230.145.044,24	234.692.437,43	953.777,28	-46.887,24	14.852.259,04	233.947.657,14	239.316.398,71	2.553.141,39	670.449,98
Zaragoza	96.840.152,79	1.665.102.664,49	1.694.007.463,33	13.387.706,70	641.997,88	103.834.470,67	1.687.865.456,68	1.726.214.252,87	16.903.085,46	8.379.681,50
Aragón	152.170.322,03	2.611.347.628,84	2.654.082.939,54	21.748.616,97	4.119.139,09	161.010.235,06	2.617.573.609,41	2.671.149.160,12	29.921.077,20	15.991.574,44

	2015					2016				
	Gastos de Personal	Cifra de negocios	Ingresos de Explotación	Resultado Explotación	Resultado Cuenta PyG	Gastos de Personal	Cifra de negocios	Ingresos de Explotación	Resultado Explotación	Resultado Cuenta PyG
Huesca	43.515.437,91	698.204.462,98	707.136.853,00	6.834.599,84	4.535.377,77	38.072.937,75	606.539.441,70	613.280.590,90	7.122.057,37	5.069.523,57
Teruel	14.864.494,85	217.533.160,38	221.897.184,83	2.492.730,86	1.129.358,25	14.160.967,32	130.914.241,77	135.335.419,10	2.207.683,09	1.312.934,62
Zaragoza	107.512.975,46	1.698.313.593,38	1.731.325.310,70	16.013.488,53	7.951.238,63	89.499.249,23	1.359.815.057,51	1.389.652.028,35	15.015.206,62	9.481.195,41
Aragón	165.892.908,22	2.614.051.216,74	2.660.359.348,53	25.340.819,23	13.615.974,65	141.733.154,30	2.097.268.740,98	2.138.268.038,35	24.344.947,08	15.863.653,60

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la AEAT

Anexo 10. Datos económicos de las empresas de inserción (2013-2016)

	2016				2015			
	Cifra de negocios	Resultado Explotación	Resultado Cuenta PyG	Gastos de Personal	Cifra de negocios	Resultado Explotación	Resultado Cuenta PyG	Gastos de Personal
Huesca	543.079,43	-18.598,31	-42.480,74	591.409,95	738.312,60	3.232,98	594,61	626.871,82
Teruel	133.023,68	-8.352,26	-6.834,11	85.165,67	116.448,42	-9.830,06	-8.409,24	73.934,27
Zaragoza	17.356.181,51	138.191,96	-3.678,17	4.588.724,63	16.114.239,36	531.881,17	410.428,59	4.271.027,22
Aragón	18.032.284,62	111.241,39	-52.993,02	5.265.300,25	16.969.000,38	525.284,09	402.613,96	4.971.833,31

	2014				2013			
	Cifra de negocios	Resultado Explotación	Resultado Cuenta PyG	Gastos de Personal	Cifra de negocios	Resultado Explotación	Resultado Cuenta PyG	Gastos de Personal
Huesca	7.532.327,84	264.367,77	23.522,44	818.801,99	10.035.265,90	194.197,39	-248,02	993.507,78
Teruel	222.801,88	-34.689,78	-33.362,96	176.377,76	302.751,53	-33.466,75	-32.500,40	237.948,73
Zaragoza	15.169.722,00	335.569,43	231.916,42	4.341.909,70	15.193.133,84	177.733,35	108.816,62	4.192.709,76
Aragón	22.924.851,72	565.247,42	222.075,90	5.337.089,45	25.531.151,27	338.463,99	76.068,20	5.424.166,27

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la AEAT

Anexo 11. Datos económicos agregados más relevantes en las empresas de inserción aragonesas

	2014	2015	2016	2017
Facturación	4.529.771,48	5.735.171,52	5.513.808,32	5.745.420,25
Subvenciones oficiales a las empresas	348.857,24	337.483,18	707.639,75	712.061,02
% subvenciones sobre facturación	7,70%	5,88%	12,83%	12,39%
Gasto empresarial en Seguros Sociales	706.695,99	717.412,88	739.756,02	882.737,94
Gasto empresarial en Sueldos y Salarios	2.533.428,85	2.423.594,67	2.782.435,75	3.143.191,73

Fuente: AREI

Anexo 12. Indicadores socio-económicos más relevantes de las empresas de inserción aragonesas

	2014	2015	2016	2017
Beneficio social de la inserción	1.746.867,60	1.906.614,70	2.153.556,26	2.419.930,70
Multiplicador social	5	5,65	3,04	3,39
Ingresos públicos: S:S, IRPF e IVA	1.660.174,38	1.740.595,00	1.828.051,03	1.871.297,88
Retorno de las ayudas recibidas	4,76	5,16	2,58	2,63

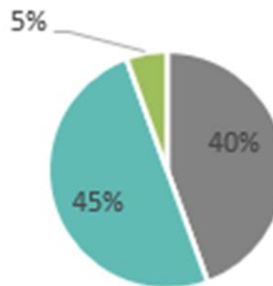
Fuente: AREI

¿Ha seleccionado a algún profesional mayor de 55 años durante el último año?



■ Sí
■ No

¿Por qué no ha seleccionado a ningún senior?



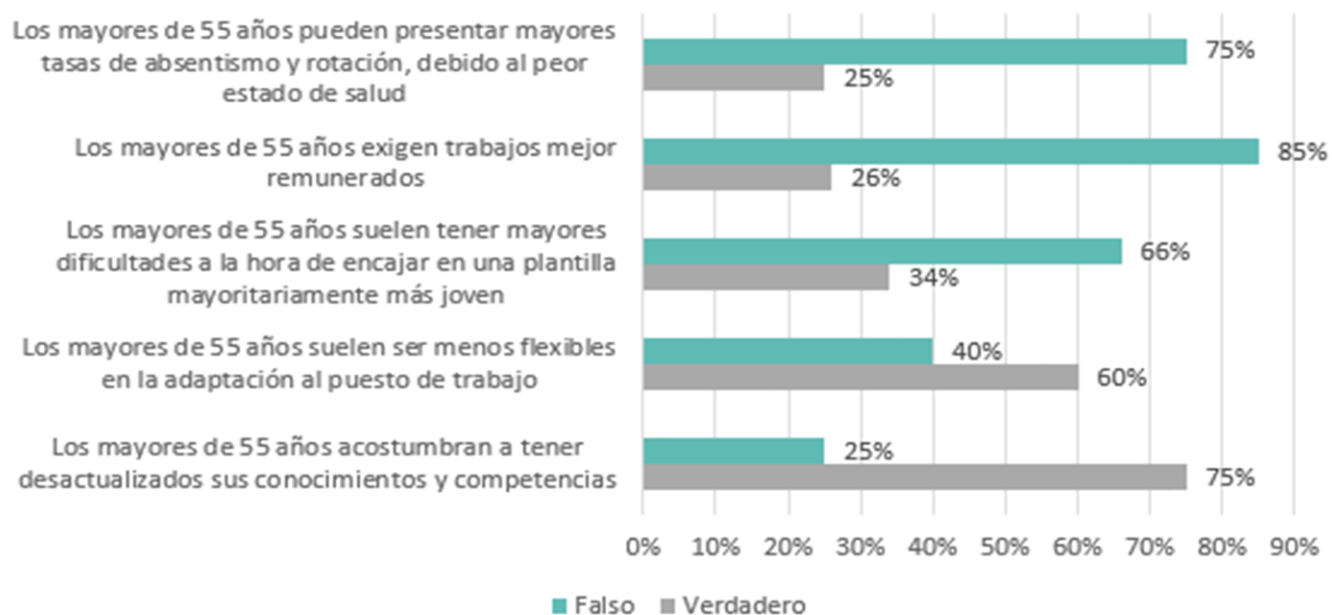
■ Su edad me genera dudas en cuanto al desempeño y adaptación
■ No he recibido candidaturas de este grupo de edad
■ Otros motivos

Fuente: Encuesta Fundación Adecco



Fuente: Adecco

Creencias sobre los profesionales mayores de 55 años



Fuente: ADECCO

ORDEN EPE/522/2020, de 16 de junio, publicada el 1 de julio de 2020, por la que se aprueba el Programa ARINSER y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones contempladas en el mismo para la integración socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión a través de empresas de inserción⁵³	
Presupuesto total subvención	1.250.000,00€
Puestos de inserción	Se subvenciona hasta el 60% del SMI x14 pagas/año con jornada completa. Si se trata de empresas de nueva creación se subvenciona hasta el 80% del SMI x14 pagas/año. (+ un 10% adicional si es mujer >45 años). Si se trata de personas con discapacidad intelectual, se subvenciona hasta 60% del SMI con carácter indefinido.
Puestos de gerencia	Se subvenciona hasta el 85% del IPREM, x14 pagas a partir del segundo año, subvencionable un puesto por empresa.
Puestos de personal técnico	Se subvenciona hasta el 20% del IPREM, 14 pagas, máximo 3 veces del IPREM. (periodo 01/10/2019 al 30/09/2020)
Asistencia técnica	Estudios de mercado hasta un 50% del coste, con un máximo de 6000€. Si es revisión contable hasta el 80%, con un coste máximo de 2000€. Certificaciones de calidad y renovaciones: hasta 50% coste, máximo 3.000 € en dos años.
Proyectos de empleo estable	Hasta 8000€ por puesto durante 3 años, máximo 80% coste o 45.000 €.
Covid-19	"Art. 32. Medidas extraordinarias en materia de empresas de inserción" del DL 4/2020, de 24 junio, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas urgentes y extraordinarias para el impulso de la Estrategia Aragonesa para la recuperación social y económica.

ORDEN CDS/629/2020, de 8 de julio, publicada el BOE, de 22 de julio de 2020, por la que se convocan subvenciones para la financiación de actuaciones a favor de la integración de las personas de origen extranjero residentes en Aragón para los años 2020 y 2021, en el marco del Programa Operativo Fondo Social Europeo Aragón 2014-2020.	
Presupuesto total subvención	930.000€ (año 2020)
Subvención inserción mercado normalizado	4.000€ por trabajador/a incorporado/a. También para incorporaciones en el mercado ordinario a partir de cuenta propia o socio en cooperativa. En caso de que contrato sea a tiempo parcial, la cuantía señalada se reducirá proporcionalmente. Periodo 01/01/20-31/12/20

⁵³Núm.129, BOA 1/07/2020

Bibliografía

AGUILERA IZGUIERDO, R., "La relación laboral de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº83, noviembre 2009, págs.217-248.

Disponible en: <https://vlex.es/vid/oacute-situaci-211618769>

ALTZELAI ULIONDO, I., "Un marco jurídico para la empresa social en la Unión Europea", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de la economía social y Cooperativa*, 2020, nº37, págs.105-140. doi:10.7203/CIRIEC-JUR.37.17845.

Disponible en: <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen37-04.pdf>

ÁLVAREZ VEGA, I., "El reto del derecho ante los nuevos modelos de emprendimiento", *CIRIEC-España*, 2018, Nº 33, págs. 1-29.

Disponible en: <https://ojs.uv.es/index.php/juridicaciriec/article/view/13281/18092>

ARGUDO PÉRIZ, J. L., "Régimen Jurídico de las Organizaciones de Economía Social: Las Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo" (*apuntes académicos de la asignatura Régimen jurídico de las organizaciones de economía social*) Zaragoza, 2020, págs. 1-18.

ASKUNZE ELIZAGA, Carlos, GIZATEA y REAS Euskadi (Red de Economía Alternativa y Solidaria)., "Empresas de inserción en la economía social: Herramientas para la inclusión sociolaboral", *Revista jurídica nº29, CIRIEC-España*, 2016, págs. 1-32.

Disponible en:

[file:///C:/Users/lisag/Desktop/TFG/material%20lectura/Empresas%20insercion%20Ciriec%20RJuridica%20\(segunda%20tutoria\).pdf](file:///C:/Users/lisag/Desktop/TFG/material%20lectura/Empresas%20insercion%20Ciriec%20RJuridica%20(segunda%20tutoria).pdf)

CALVO VÉRGES, J., "En torno al régimen jurídico de las Empresas de Inserción Social: Cuestiones conflictivas", *GEZKI*, (Vol. nº1), 21 de octubre de 2005, págs. 1-34.

Disponible en: <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/46681/3324-11352-1PB.pdf?>

Cátedra Cooperativas y Economía social y Universidad de Zaragoza: *Informe de la Economía Social en Aragón*, Teruel-Cátedra Cooperativas y Economía Social, Caja Rural de Teruel, 2020, págs. 1-188.

Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/96019/files/BOOK-2020-135.pdf>

CARLOS COLLADO, J. y RODRIGUEZ, M. J., "Impacto económico de las medidas adoptadas en el contexto de la presente crisis", *Instituto de Estudios Económicos*, junio 2020, págs. 5-32.

Disponible en: <https://www.icjce.es/adjuntos/informe-iee-jun20.pdf>

CHAVES ÁVILA, R., "Crisis del covid-19: impacto y respuestas de la economía social", *Noticias de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Universitat de València y CIRIEC-España, 2020, nº63, págs. 1-24.

Disponible en: http://ciriec.es/wp-content/uploads/2020/10/Revista_63_Tema.pdf

CHAVES ÁVILA , R, FAJARDO GARCÍA, I. y MONZÓN CAMPOS, J., *Manual de Economía Social*, Valencia, Tirant lo blanch, 2020, págs. 1-486.

Disponible en: <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=3b0bf7ec-4404-44cf-b177-3fc464bc0fb5%40sessionmgr4007&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWRzLWxpdmUm c2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=cbuz.8e78d6ec.8f66.4fa0.86b5.47925bc628bc&db=cat08764a>

DÍAZ-FONCEA, Millán y MARCUELLO, Carmen, "*Las empresas sociales en España: concepto y características*", *GEZKI*, núm.8, 2012, págs. 1-23.

Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/230788495.pdf>

FISAC GARCÍA, R. y MORENO ROMERO, A., *La empresa social: marco conceptual, contexto e información*, Universidad Politécnica de Madrid (UPM), 2014, págs. 3-65.

Disponible en: https://www.aeca.es/old/comisiones/rsc/gtempresasocial/docaeca_es_v2.pdf

GÓMEZ URQUIJO, L., ENCISO SANTOCILDES, M. Y MUGARRA ELORRIAGA, A., "La iniciativa comunitaria en favor del emprendimiento social y su vinculación con la economía social: una aproximación de su delimitación conceptual", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2012, págs. 54-80.

Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/264768034_La_iniciativa_comunitaria_en_favor_del_emprendimiento_social_y_su_vinculacion_con_la_economia_social_una_aproximacion_a_su_delimitacion_conceptual

MARCUELLO SERVÓS, C., BELLOSTAS PÉREZ-GRUESO, A. Y MARCUELLO SERVÓS, C., *Informe sobre las Empresas de Inserción en España. CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa*, Valencia, 2008, págs. 1-147.

Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/280552033_Informe_sobre_las_Empresas_de_Insercion_en_Espana

MORENO MENDOZA, D., "El derecho del empleo ante las personas con especial vulnerabilidad social en empresas de inserción", *Revista Digital Facultad de Derecho*, ISSN-e1989-6085, Nº4, 2011, págs. 115-138.

Disponible en:

http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/UBICACIONES/06/PUBLICACIONES/REVISTA%20DIGITAL%20FACULTAD%20DE%20DERECHO/NUMEROS%20PUBLICADOS/NUMERO%20IV/4_2%C2%BA%20ACC%C3%89SIT_MORENO%20MENDOZA%20DAVID.PDF

PAGINAS WEB:

Área de Gobierno de Economía y Hacienda – Dirección General de Economía y Sector Público, Ayuntamiento de Madrid, "*Portal de transparencia del Ayuntamiento de Madrid*", Madrid, 2018-2025 [Internet] [Última consulta: 07/06/2021].

Disponible en: <https://transparencia.madrid.es/portales/transparencia/es/Organizacion/Planes-y-memorias/Planes/Estrategia-Municipal-de-Economia-Social-y-Solidaria-del-Ayuntamiento-de-Madrid-2018-2025>

https://transparencia.madrid.es/FWProjects/transparencia/PlanesYMemorias/Planes/EstrategiaEconomiaSocial/Ficheros/ESTRATEGIA_MUNICIPAL%20DE%20ESS.pdf

BANCO DE ESPAÑA, *Informe anual*, 2020, págs. 11-322.

Disponible en:

https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/20/Fich/InfAnual_2020.pdf

BOE (Boletín Oficial del Estado), *Iberley Colex*. ORDEN EIE/609/2016, de 10 de junio [Internet] [Última consulta: 06/06/2021].

Disponible en: <https://www.iberley.es/subvenciones/orden-epe-522-2020-16-junio-convocan-ano-2020-subvenciones-previstas-orden-eie-609-2016-10-junio-aprueba-programa-arinser-establecen-bases-reguladoras-concesion-subvenciones-contempladas-integracion-socio-laboral-person>

BOE (Boletín Oficial del Estado). Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social [Internet] [Última consulta: 07/06/2021]

Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/03/30/pdfs/BOE-A-2011-5708.pdf>

CEPES: Social. Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI) [Internet] [Última consulta 06/06/2021].

Disponible en: https://www.cep.es/principal/members/89_federacion-asociaciones-empresariales-empresas-insercion-faedei

CEPES (Confederación Empresarial de la Economía Social). La economía social española, Madrid, 2018 [Internet] [Última consulta 06/06/2021].

Disponible en:

<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://www.cep.es/files/publicaciones/128.pdf>

CEPES (Conderación Empresarial Española de la Economía Social). Estadísticas Estatales: Nº de entidades de la Economía Social [Internet] [Última consulta: 07/06/2021].

Disponible en: https://www.cep.es/social/estadisticas&e=entidades_evolucion

CESB (Consell Econòmic i Social de Barcelona), "*La economía social y el tercer sector: una aproximación a su impacto en el empleo y la economía*", 2011 [Internet] [Última consulta: 07/06/2021].

Disponible en: <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/86793/1/13751.pdf>

EUROPA PRESS, "*El número de voluntarios en España se triplica hasta los 4,5 millones durante la pandemia*", Madrid, 20 de mayo de 2020 [Internet] [Última consulta 12/06/2021]

Disponible en: https://www.europapress.es/epsocial/cooperacion-desarrollo/noticia-numero-voluntarios-espana-triplica-45-millones-pan-demia-20200520141829.html?fbclid=IwAR3GhLnZxpx67XUaBGTK41R0oOyxWESBE1ynb3ENNLhl_lv_vLcn-90UMhl

Fundación ADECCO. Colectivos vulnerables mayores de 45 años y menores de 25 años [Internet] [Última consulta: 07/06/2021]

Disponible en: <https://fundacionadecco.org/un-43-de-los-parados-mayores-de-55-anos-lleva-mas-de-4-anos-en-paro-y-el-58-cree-que-no-volvera-a-trabajar-nunca/>

INAEM (Instituto Aragonés de Empleo) [Internet] [Última consulta 06/06/2021]

Disponible en: <https://inaem.aragon.es/>

SEPE, CIDEA, Reas Euskadi “*Formación y exclusión social*” 2012 [Internet] [Última consulta: 06/06/2021]

Disponible en: <https://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb8011f10c>

Universidad de Zaragoza, “*Informe de la economía social en Aragón*”, 2017.

Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/75797/files/BOOK-2018-025.pdf?version=1>

MEMORIAS ANUALES DE ASOCIACIONES Y FEDERACIONES:

AREI. Sitio web Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción “*Nuevas empresas para la transformación social en Aragón*”, 2005 [Internet]. Zaragoza. [Última consulta: 07/06/2021]

Disponible en: <https://www.areinet.org/>

AREI (Asociación de Aragonesa de Empresas de Inserción) “*¿Quiénes somos?*” [Internet] [Última consulta: 06/06/2021].

Disponible en: <https://www.areinet.org/quienes-somos/>

AREI (Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción, “*20 años creando valor*”, 1999-2019, págs. 1-56 [Internet] [Última consulta: 12/06/2021]

Disponible en: <https://www.areinet.org/wp-content/uploads/2019/10/revista-arei-web.pdf>

FAEDEI “*Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción: Memoria de funcionamiento*” 2020 [Internet] [Última consulta: 07/06/2021].

Disponible en: <http://www.faedei.org/images/docs/documento74.pdf>

FAEDEI (Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción) “*Ayudas a empresas de inserción*” 2016-2017-2018-2019-2020 [Internet] [Última consulta: 06/06/2021]

Disponible en: <http://www.faedei.org/es/documentacion/ayudas-a-empresas-de-insercion>